

# il foglio

CGIL Bergamo

dei lavoratori della Funzione Pubblica

***Diffondilo tramite intranet ed affigilo in bacheca***

## Sommario:

<b>finanziaria e stabilizzazione dei lavoratori precari;</b>	<b>pag. 1</b>
<b>Comune di Bergamo: firmato il contratto integrativo;</b>	<b>pag. 4</b>
<b>situazione contrattuale agli Ospedali Riuniti di Bergamo;</b>	<b>pag. 6</b>
<b>elezione RSU alla ASM: conferma della FP - CGIL</b>	<b>pag. 7</b>
<b>finanziaria 2007: le nuove aliquote fiscali e le detrazioni d'imposta</b>	<b>pag. 9</b>
<b>memorandum d'intesa sul lavoro pubblico</b>	<b>pag. 11</b>

---

## FINANZIARIA 2007 E STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI PRECARI

Si riporta il testo della lettera inviata in data 2 gennaio 2007 alle amministrazioni ed ai componenti le RSU del comparto Autonomie locali della provincia in merito alla stabilizzazione dei lavoratori precari.

La legge finanziaria per l'anno 2007 prevede ai commi da 557 a 562 dell'unico articolo di cui si compone la possibilità di trasformare **una parte dei contratti di lavoro a temine esistenti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato**

Tale opportunità rappresenta senz'altro una boccata di ossigeno per molti enti locali della provincia, che storicamente hanno organici contenuti, e un'occasione importante per quei

lavoratori divenuti in questi anni "stabilmente precari".

Infatti queste disposizioni giungono dopo anni di blocco pressochè completo delle assunzioni a tempo indeterminato, un blocco che ha comportato un massiccio ricorso, non sempre in conformità alla disciplina legale, a forme flessibili di rapporti di lavoro, in particolare attraverso assunzioni a tempo determinato ed

incarichi di collaborazione coordinata e continuativa.

La possibilità per i molti lavoratori precari che attualmente offrono la loro opera presso i diversi enti locali di **approdare alla stabilizzazione del loro rapporto di lavoro, dopo anni di precariato, non è certo generalizzata** ed è al di sotto delle attese che avevamo come organizzazione sindacale, pur tuttavia rappresenta un'inversione di tendenza rispetto al recente passato ed **un'occasione da non perdere**.

La finanziaria prevede discipline distinte in relazione al fatto che l'ente di appartenenza **sia soggetto o meno al patto di stabilità interno**. Vale a dire una disciplina diversa per la Provincia ed i comuni al di sopra dei 5.000 abitanti al 31.12.2005 ed i restanti enti locali (comprese le comunità montane, le unioni di comuni, i consorzi cui partecipano comuni e che svolgono pubbliche funzioni).

1. I primi, "fermo restando il rispetto delle regole del patto di stabilità interno", possono procedere, nei limiti dei **posti disponibili in organico**, alla stabilizzazione del personale non dirigenziale che a **seguito di selezioni pubbliche**:

- risulti in servizio a tempo determinato da almeno **tre anni anche non continuativi**;
- consegua il **requisito di tre anni di servizio** grazie ad un **contratto stipulato in data anteriore al 29 settembre 2006**;
- sia stato in servizio **per almeno tre anni**, anche non continuativi, nel **quinquennio anteriore** al 2007.

Le stesse disposizioni sono estese anche ai lavoratori socialmente utili attraverso un richiamo al successivo comma 1.156 della stessa legge che non brilla certo per chiarezza.

Nel caso ricorrano le condizioni sopra indicate ma il personale a tempo determinato **non sia stato assunto tramite procedure selettive pubbliche** l'eventuale stabilizzazione potrà avvenire solo a seguito dell'espletamento di tali procedure.

Rimane confermato il **divieto di assunzione a qualsiasi titolo** per enti che nel 2006 **non hanno rispettato il patto di stabilità interno**.

Occorre aggiungere che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno sono comunque tenuti **ad assicurare "la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale**, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratico-amministrative".

Tale disposizione è di principio e non è prevista alcuna sanzione esplicita nel caso di violazione della stessa, tuttavia appare assai improbabile che gli enti soggetti al patto di stabilità, anche al fine di evitare eventuali responsabilità amministrative, possano nel corso del 2007 affrontare una spesa del personale superiore a quella dell'anno precedente.

Per gli stessi enti sono disapplicate a decorrere dalla data di entrata in vigore della finanziaria 2007 le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 98, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, e all'articolo 1, commi da 198 a 206, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, **fermo restando quanto previsto dalle disposizioni medesime per gli anni 2005 e 2006**.

Si ricorda che tra le disposizioni previste per gli anni citati vi era anche l'obbligo di rideterminare la dotazione organica in applicazione della disciplina prevista dal DPCM del 15.2.2006.

2. **Gli enti non soggetti alle regole del patto di stabilità interno** possono procedere all'assunzione di personale "nel limite delle **cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558**" purché le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non superino il corrispondente ammontare dell'anno 2004.

L'interpretazione letterale del riferimento al personale di cui al comma 558 sembrerebbe considerare anche queste come **cessazioni, con possibilità di procedere alla relativa assunzione anche a tempo indeterminato**. Tale interpretazione è sicuramente preferibile per enti che già da tempo hanno dovuto ricorrere a soluzioni temporanee per poter sostituire personale di ruolo cessato dal servizio. Una diversa interpretazione che riferisca il richiamo al comma 558 alle modalità di possibile assunzione ci pare in realtà troppo penalizzante nei confronti di enti in cui la spesa per il personale è quanto mai rigida.

**Non è possibile comunque procedere a nuove assunzioni nel caso in cui venga superato il limite della spesa per il personale relativa al 2004 al netto dei rinnovi contrattuali**. Occorre, peraltro, tener conto che, poiché per gli enti non soggetti al patto di stabilità non risultano disapplicate le disposizioni di cui all'art. 1, commi da 198 a 206 della legge 266/05, la spesa del personale deve essere intesa come comprensiva di quella per il personale a tempo determinato, "con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, o che presta servizio con altre forme di lavoro flessibile o con convenzione".

La finanziaria, inoltre, dispone al comma 528 che: "Le procedure di **conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato dei contratti di formazione e lavoro** prorogati ai sensi dell'articolo 1, comma 243, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, ovvero in essere alla data del 30 settembre 2006, possono essere attuate a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel limite dei posti disponibili in organico, nell'attesa delle procedure di conversione di cui al presente comma i contratti di formazione lavoro sono prorogati al 31 dicembre 2007".

La disposizione riguardante la conversione dei CFL risulta del tutto indipendente nel testo della finanziaria rispetto a quella relativa alla stabilizzazione dei rapporti a tempo determinato con contratti di lavoro a tempo indeterminato di cui al successivo comma 558 e pare quindi essere aggiuntiva rispetto a tale opportunità. L'unico vincolo esplicitamente richiamato è quello della disponibilità del **posto in dotazione organica** (del resto scontato), mentre paiono comunque vincolanti i limiti di spesa per il personale per l'anno 2007 indicati in precedenza.

Si rileva inoltre che la proroga al 31.12.2007 dei CFL, aggiunta con l'introduzione del maxi emendamento, **pare operare per legge** senza bisogno di un qualsiasi atto da parte delle amministrazioni interessate, né di una qualche valutazione di tipo discrezionale.

Alla luce di quanto sopra richiamato, ed in attesa dei primi chiarimenti ufficiali, si chiede alle amministrazioni in indirizzo, di voler **comunicare alla scrivente** il numero dei lavoratori a tempo determinato per cui possano ricorrere le condizioni indicate ai punti 1 e 2, gli eventuali contratti di formazione e lavoro esistenti, l'attuale dotazione organica distinta per categoria e profili professionali con l'indicazione dei posti attualmente vacanti, ciò al fine di **avviare al più presto un confronto con le RSU e le OO.SS. in merito alla**

stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari, tenuto conto che la materia è comunque oggetto di informazione preventiva e di eventuale successiva concertazione.

Si invitano, inoltre, i componenti le RSU ed i lavoratori del comparto a dare la massima diffusione alla presente sia tramite posta elettronica che affiggendola in bacheca.

Distinti saluti.

Per la segreteria provinciale della FP CGIL  
F.to Gian Marco Brumana

**ESTERNALIZZAZIONI - Corte dei conti, sez. giur. Umbria, sentenza 8 novembre 2006, n. 354.**

*E' danno erariale quello risentito da un ente pubblico economico per effetto della partecipazione al capitale di una società, in caso di mancanza di reali benefici economici (per il consorzio stesso), sia sotto forma di utili, sia sotto forma di utilità comunque derivanti dalle attività della società partecipata, a causa della totale assenza di valore aggiunto nelle prestazioni fittizie effettuate dalla predetta società, la quale svolga le funzioni di mero intermediario nell'acquisizione di beni e servizi per conto del (predetto) ente- socio.*

---

## COMUNE DI BERGAMO: FIRMATO IL CONTRATTO INTEGRATIVO

Dopo sei mesi di trattative, durante i quali abbiamo assistito a vere e proprie "prove di forza" da parte dell'Amministrazione e della delegazione di parte pubblica, è stato raggiunto l'accordo sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2006.

All'inizio del mese di giugno, subito dopo la firma del CCNL, la RSU aveva presentato la sua piattaforma che, sostanzialmente, prevedeva:

- l' integrazione del fondo (in analogia a quanto fatto lo scorso anno per la dirigenza, a seguito della modifica della struttura organizzativa)
- l' aumento del buono mensa
- la riduzione, rispetto all'anno precedente, della quota di produttività discrezionale per progetti, collaborazione con i dirigenti, partecipazione. Questa richiesta in particolare è parsa ragionevole in quanto si tratta di quote di salario a gestione altamente

discrezionale, ma spesso non usate con la dovuta oculatezza ed equità.

La risposta dell'Amministrazione è stata una prima proposta in cui, senza neppure prendere in considerazione le richieste della RSU, sono stati prospettati:

- la modifica della normativa degli orari per tutti i dipendenti, (pausa pranzo, presenze obbligatorie ecc.);
- nessuna quantificazione degli eventuali aumenti (solo dei puntini di sospensione da riempire successivamente)
- la modifica delle pagelle
- la riconferma della quota di produttività discrezionale
- la modifica (in peggio) dei parametri per il conteggio della produttività.

Il primo confronto ha fatto emergere con chiarezza che la RSU non era disponibile a

mettere in discussione l'orario di lavoro in cambio di una manciata di soldi.

Ad ottobre l'Amministrazione ha presentato quindi una nuova proposta, nella quale erano ancora contemplati la modifica della normativa generale sull'orario di lavoro e il cambiamento dell'orario per 273 persone, peraltro non suffragato da motivi di servizio. La proposta accoglieva la richiesta di aumento del buono mensa, ma confermava sia la modifica delle pagelle che l'istituto discrezionale, ridotto in misura minima.

Di fronte all'ostinazione nell'attaccare l'accordo sugli orari di lavoro (accordo che, è bene ricordarlo, è stato firmato nel 1994 dall'attuale Sindaco) l'assemblea generale del personale ha pronunciato un netto no. Nel contempo ha dato mandato alla RSU di dichiarare lo stato di agitazione, utilizzando tutte le possibili azioni di lotta, compreso lo sciopero, per chiudere rapidamente il CCDI senza riferimenti all'orario di lavoro, con la previsione di una forte riduzione della quota "discrezionale", per contrastare l'arroganza e l'incapacità della parte pubblica.

E' utile ricordare come l'attuale accordo sulla flessibilità dell'orario di lavoro si sia rivelato uno strumento chiave per garantire il buon andamento dei servizi.

Ha permesso, nel corso degli anni, la riduzione dell'utilizzo delle ore straordinarie dalle circa 74.000 dei primi anni 90 alle 18.000 attuali, utilizzate quasi esclusivamente per i servizi agli organi istituzionali e per i compiti di polizia locale:

Ha consentito all'Amministrazione di far fronte in modo positivo alle esigenze dei vari uffici nelle urgenze e nei periodi di super lavoro, e al personale di soddisfare le proprie esigenze nei momenti di minor pressione e nei casi di necessità individuale.

Le politiche di restrizione delle spese per il personale praticate negli ultimi sei anni hanno inoltre ridotto in notevole misura il numero dei

dipendenti comunali, creando serie difficoltà nella gestione dei servizi: la flessibilità dell'orario ha consentito di far fronte a gran parte di queste problematiche.

Ridurre la flessibilità dell'orario non avrebbe portato ad una maggiore produttività, ma all'impossibilità di garantire le punte lavorative in presenza di un monte ore straordinario bloccato (a meno di pretendere che i dipendenti lavorino fuori orario gratuitamente e senza contropartite).

Pur con questi presupposti, tutt'altro che incoraggianti, con il CCDI sottoscritto il 7 dicembre è stato raggiunto un compromesso, i cui contenuti principali sono:

1. la conferma della parte normativa del CCDI 2002/2005;
2. la distribuzione - a conguaglio dell'anno 2005 - dei resti dei fondi degli anni passati ;
3. l'aumento del fondo di produttività per l'anno 2006, per un importo complessivo di € 271.000.000;
4. il "congelamento" nella cifra assoluta dell'anno precedente della quota "discrezionale";
5. l'aumento del buono mensa di un euro a partire dal 1 aprile 2007;
6. l'impegno di entrambe le parti a discutere seriamente nel breve periodo delle materie messe sul tavolo della trattativa.

In questo percorso la nota stonata è venuta dalle sigle Cisl, Uil e Rdb che, nonostante la decisione adottata in RSU di stendere un testo unitario e concordato, hanno preferito uscire da sole e pubblicamente, forse per crearsi una maggiore visibilità in vista delle prossime elezioni della RSU.

In una fase delicata delle trattative con l'Amministrazione non ha certo giovato l'immagine di un sindacato diviso, non solo per le inevitabili ripercussioni sui negoziati in corso,

ma anche per il brutto segnale dato al personale.

Questo grave comportamento, pericoloso perché irresponsabile, dimostra per l'ennesima volta che qualcuno antepone gli interessi e l'immagine del proprio fazzoletto di terra a quelli del personale del Comune di Bergamo.

Il Coordinatore della RSU  
Enrico Togni

**RIAMMISSIONE IN SERVIZIO – Corte di Cassazione, sez. lav., 5 ottobre 2006, n.21408.**

*Il dipendente, assunto a seguito di concorso pubblico, che, successivamente alle dimissioni, chieda di essere riassunto, non vanta nei confronti della pubblica amministrazione un diritto soggettivo a fronte del quale questa ha l'obbligo di riassunzione. Ciò in quanto l'istituto della riammissione in servizio del dipendente dimissionario della PA ai sensi dell'art.132 del Dprn. 3/1957, presuppone una decisione discrezionale dell'amministrazione volta al soddisfacimento dell'interesse pubblico di coprire il posto rimasto scoperto a seguito delle dimissioni.*

---

## SITUAZIONE CONTRATTUALE AGLI OSPEDALI RIUNITI DI BERGAMO

Per le lavoratrici ed i lavoratori dell'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti di Bergamo si è chiuso positivamente anche il 2006. Dopo gli accordi aziendali di ottobre e novembre 2005, propedeutici al rinnovo del contratto aziendale, finalmente ad aprile dello scorso anno si è definitivamente sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale. Abbiamo migliorato molti aspetti e al tempo stesso conservato alcune norme ritenute ancora valide. Purtroppo le lungaggini del rinnovo del contratto nazionale non ci hanno permesso un percorso più celere.

Una vertenza che si è dovuta misurare con la volontà dei livelli nazionali (finanziaria del Governo Berlusconi) e del livello Regionale (linee guida per la presentazione dei bilanci aziendali) di mettere in discussione i fondi destinati alla contrattazione aziendale e di vanificare il lavoro sino ad allora svolto compreso l'intesa dell'accordo aziendale quadro di novembre 2005.

La Fp- Cgil e la maggioranza della RSU reputano che il CCIA sia sostanzialmente positivo, con questi contenuti essenziali:

Progressione di fascia per la quasi totalità delle lavoratrici e dei lavoratori

Aumento delle quantificazioni economiche dei progetti aziendali, definite per il progetto dei rientri urgenti in € 25; definiti in più 5€; 6€; e 8€ i valori legati al progetto delle reperibilità.

Destinazione di una cospicua parte del fondo produttività in favore di progetti aziendali specifici: (Trapianto; Espianto interno ed esterno; Osservazione su donatore d'organo; Riorganizzazioni aziendali - Endocrinologia/Dermatologia;

Otorino/oculistica day Surgery; Otorino sala operatoria; Area Cardiovascolare; Personale tecnico Sanitario Radiologia Medica; Riorganizzazione del personale Ausiliario; Progetti dell'area amministrativa e Tecnica)

Miglioramento delle regole legate alle relazioni sindacali e all'agibilità sindacale di tutta la RSU

Migliorato l'accordo sui permessi studio (p8) e i permessi brevi (p3) che sono stati regolamentati in misura più estensiva.

Avvio dei concorsi interni per le progressioni di carriera in tutti gli ambiti professionali. (Sanitario e Tecnico-amministrativo) adeguando anche i rispettivi regolamenti.

Riteniamo di aver mantenuto tutti gli impegni assunti con le lavoratrici ed i lavoratori e discussi nelle diverse assemblee della RSU. Altro importante risultato è stato l'aver ottenuto che l'amministrazione si facesse carico di stampare e distribuire a tutti i dipendenti una copia cartacea del CCIA.

Non sono mancati, però, momenti di duro scontro. Siamo arrivati a sospendere la delegazione trattante e interrompere le relazioni, riprese con non poca fatica dopo alcuni giorni, ma la fermezza delle nostre posizioni difese, in alcuni incontri iniziati al mattino, fino a sera tardi, si sono concluse positivamente.

Permangono ancora oggi alcune problematiche, in particolare negli ultimi mesi dell'anno, a causa di alcune contrarietà di visione con questa Amministrazione, si

è aperto un forte dibattito interno alle organizzazioni sindacali su alcuni capitoli roventi legati alle riorganizzazioni, che pur motivate dalle ristrettezze di Leggi finanziarie e dalle imposizioni della Regione Lombardia, purtroppo celano forti riduzioni di posti letto e di personale.

Le riorganizzazioni devono fare i conti con inevitabili ostacoli e resistenze, ogni cambiamento pone una serie di interrogativi che non possono escludere a priori soluzioni condivise. Solo corrette relazioni sindacali fondate su un confronto franco e rispettoso sono utili al percorso di adeguamento che ci porterà nel nuovo ospedale.

Giampaolo Berardi

***ESTERNALIZZAZIONE – Corte dei Conti, sez. giur., 11 ottobre 2006, n. 885.***

*L'esternalizzazione di un servizio da parte di una Ausl deve ritenersi consentita solo se ed in quanto sia rispondente alle finalità sue proprie, e cioè in grado, da un lato, riassicurare una maggiore efficienza nello svolgimento delle attività istituzionali, e, dall'altro, garantire la prestazione del servizio con maggiore economicità ed efficacia. In altri termini il ricorso al suddetto modello gestionale, avuto riguardo alle singole fattispecie, può ritenersi ammesso subordinatamente alla condizione che l'esternalizzazione del servizio consenta di risparmiare risorse, di incrementare la produttività e di conseguire una maggiore efficienza, anche tecnologica, nell'attuazione del servizio.,*

---

## ELEZIONI DELLA RSU ALLA ASM: CONFERMA DELLA FP CGIL

Nello scorso mese di novembre sono state rinnovate le RSU alla ASM di Bergamo, contratto federambiente, con un importante successo della Funzione Pubblica CGIL.

Il nostro sindacato infatti si conferma come il più votato e conquista cinque seggi sul totale di nove aumentando così la propria rappresentanza di un seggio.

La nuova RSU sarà sempre più impegnata nel tutelare i lavoratori della ASM visto anche i continui mutamenti organizzativi e di assetti societari in atto.

L'importanza e il successo delle elezioni è testimoniato anche dall'alta affluenza al voto ben oltre il 70% dei lavoratori aventi diritto.

Pubblichiamo di seguito la tabella con i risultati delle elezioni:

	Elettori	Votanti	Bianche e Nulle	CGIL	CISL	UIL	Fiadel	SIN. PA
<b>Collegio 1</b>								
S.I.U. e	111	82	5	39	7	2	9	20
<b>Officina</b>								
<b>Collegio 2</b>								
Impiegati e	37	27	1	7	14	0	5	0
<b>Magazzino</b>								
<b>Collegio 3</b>								
Polo	58	42	2	16	16	1	7	0
<b>tecnologico</b>								
<b>Totale</b>	<b>206</b>	<b>151</b>	<b>8</b>	<b>62</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>20</b>

La ripartizione dei seggi risulta così composta:

CGIL: 5 seggi (Algeri Giambattista, Lenisa Luigi, Boffetti Angelo, Orlandi Pierangelo, Minardi Igor)

CISL : 3 seggi

SIN. PA 1 seggio

Algeri Giambattista

#### **Consiglio di stato, sentenza n. 5320/2006.**

*Il soggetto risultato idoneo dopo un concorso pubblico vanta un'aspettativa allo scorrimento della graduatoria, non ha un diritto soggettivo ossia il potere di agire per il soddisfacimento del proprio interesse protetto dall'ordinamento giuridico.*

*Per il Consiglio di Stato è questa l'interpretazione "pressoché unanime" della giurisprudenza, considerata la discrezionalità di far ricorso allo scorrimento e peraltro non consegue in modo automatico dalla conclusione della procedura di selezione e dall'applicazione delle norme concorsuali,*

*bensi presuppone accertamenti successivi all'approvazione della graduatoria e all'individuazione dei vincitori.*

*Dato che soltanto questi ultimi, non gli idonei, hanno il diritto soggettivo all'assunzione e che il potere della pubblica amministrazione di utilizzare la graduatoria rientra nella funzione propria ed esclusiva di organizzazione degli uffici, spettano alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia*

*Nella fattispecie è stato giudicato legittimo il provvedimento di rifiuto di scorrere la graduatoria di un concorso relativo a posti di dirigente in quanto sostenuto da una*

*motivazione adeguata: l'art. 20 della finanziaria del 2000 imponeva, prima delle assunzione degli idonei, di verificare la presenza di eventuali dirigenti in disponibilità*

*presso il ruolo unico ed in più erano in corso le procedure per il conferimento degli incarichi ai vincitori di due concorsi pubblici ancora in fase di espletamento.*

## FINANZIARIA 2007 : LE NUOVE ALIQUOTE FISCALI E LE DETRAZIONI D'IMPOSTA CHE SOSTITUISCONO LE PRECEDENTI DEDUZIONI

Schede tratte dalla rivista Guida al Lavoro de "Il sole 24 ore"

*La legge finanziaria, con decorrenza 1° gennaio 2007, ha rivisto le aliquote per scaglioni di reddito, portandole a cinque, ed ha ripristinato le detrazioni d'imposta abrogando il sistema delle deduzioni*

Le aliquote per scaglioni di reddito fissate per il 2007			
Scaglioni di reddito	Aliquote		
Da € 0,00 a € 15.000,00	23%		
Da € 15.000,01 a € 28.000,00	27%		
Da € 28.000,01 a € 55.000,00	38%		
Da € 55.000,01 a € 75.000,00	41%		
Oltre € 75.000	43%		
Confronto aliquote 2006 con le aliquote 2007			
Redditi	Aliquote		Differenza (*)
	2006	2007	
Da € 0,00 a € 15.000,00	23%	23%	-
Da € 15.000,01 a € 26.000,00	23%	27%	+4
Da € 26.000,01 a € 28.000,00	33%	27%	-6
Da € 28.000,01 a € 33.500,00	33%	38%	+5
Da € 33.500,01 a € 55.000,00	39%	38%	-1
Da € 55.000,01 a € 75.000,00	39%	41%	+2
Da € 75.000,01 a € 100.000,00	39%	43%	+4
Oltre € 100.000,00	43%	43%	-

(\*) Complessivamente +1,78% per i redditi fino a € 100.000.

## Detrazioni familiari a carico

## 1. Coniuge non legalmente ed effettivamente separato

Scaglioni di reddito	Detrazione annua <sup>(1)</sup>
Reddito complessivo fino a € 15.000	€ 800 – 110 x RC <sup>(2)</sup> / 15.000 <sup>(3)</sup>
Reddito complessivo oltre € 15.000 e fino a € 40.000	€ 690 <sup>(4)</sup>
Reddito complessivo oltre € 40.000 e fino a € 80.000	€ 690 x [(80.000 – RC <sup>(2)</sup> ) / 40.000 <sup>(5)</sup> ]
Reddito complessivo oltre € 80.000	-

(1) Spetta al primo figlio, se più favorevole, in caso di mancanza del coniuge, ovvero l'altro genitore non ha riconosciuto i figli naturali e il contribuente non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, ovvero vi sono figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato.

(2) RC = reddito complessivo.

(3) Se il rapporto è uguale a 1 la detrazione spetta nella misura di € 690, se è uguale a zero la detrazione non spetta, negli altri casi si utilizzano le prime 4 cifre decimali.

(4) La detrazione è aumentata di:  
 - € 10 per RC superiore a € 29.000 ma non a € 29.200;  
 - € 20 per RC superiore a € 29.200 ma non a € 34.700;  
 - € 30 per RC superiore a € 34.700 ma non a € 35.000;  
 - € 20 per RC superiore a € 35.000 ma non a € 35.100;  
 - € 10 per RC superiore a € 35.100 ma non a € 35.200.

(5) Se il rapporto è uguale a zero la detrazione non compete, se compreso tra zero e 1 si utilizzano le prime 4 cifre decimali.

**N.B.** Il coniuge si considera a carico se non possiede redditi superiori a € 2.840,51 al lordo degli oneri deducibili.

2. Figli e altri familiari a carico<sup>(1)</sup>

Figli, compresi i naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati	Detrazione annua	Maggiorazione per ogni figlio (cumulabili)		
		Minore di 3 anni	Portatore di handicap (legge n. 104/1992, art. 3)	Nucleo con almeno 4 figli
Figli <sup>(2)</sup> :				
1	€ 800	€ 100	€ 220	
2	€ 1.600	€ 100	€ 220	
3	€ 2.400	€ 100	€ 220	
4	€ 3.200	€ 100	€ 220	€ 800
Per ogni figlio ulteriore	€ 800	€ 100	€ 220	€ 200
Altri familiari a carico di cui all'art. 433 c.c. <sup>(4)</sup> , che convivono con il contribuente o percepiscono assegni alimentari non risultanti dall'autorità giudiziaria <sup>(3)</sup>	€ 750			

(1) Il familiare si considera a carico se non possiede redditi superiori a € 2.840,51 al lordo degli oneri deducibili.

(2) L'ammontare effettivo della detrazione è calcolato in funzione del coefficiente che scaturisce dalla seguente formula: [(€ 95.000 + 15.000 per n. figli successivi al primo) – reddito complessivo] : (€ 95.000 + € 15.000 per n. figli successivi al primo) = coefficiente (se minore di zero o uguale a zero o uguale a 1 la detrazione non spetta; se compreso tra zero e 1 la detrazione spetta nella misura che scaturisce applicando il coefficiente - 4 cifre decimali - al valore nominale della detrazione stessa).

(3) L'ammontare effettivo della detrazione è calcolato in funzione del coefficiente che scaturisce dalla seguente formula: (€ 80.000 – reddito complessivo) : € 80.000 = coefficiente (se minore di zero o pari a zero o pari a 1, la detrazione non spetta; se tra zero e 1 la detrazione spetta nella misura che scaturisce applicando il coefficiente - quattro decimali - a € 750).

(4) I genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali; gli adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

**N.B.**

a) La detrazione per i figli è ripartita nella misura del 50% tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati (100% al richiedente se il coniuge è a carico), ovvero previo accordo tra gli stessi, spetta al genitore che possiede un reddito complessivo di ammontare più elevato. La detrazione spetta, in mancanza di accordo, all'affidatario in caso di separazione legale ed effettiva, annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio. Nel caso di affidamento congiunto o condiviso la detrazione è ripartita, in mancanza di accordo, nella misura del 50% tra i genitori. Ove il genitore affidatario ovvero, in caso di affidamento congiunto, uno dei genitori affidatari non possa usufruire in tutto o in parte della detrazione, per limiti di reddito, la detrazione è assegnata per intero al secondo genitore. Quest'ultimo, salvo diverso accordo tra le parti, è tenuto a riversare all'altro genitore affidatario un importo pari all'intera detrazione ovvero, in caso di affidamento congiunto, pari al 50% della detrazione stessa.

b) La detrazione per le altre persone a carico è ripartita in pro quota tra coloro che hanno diritto alla detrazione.

---

**PER UNA NUOVA QUALITA' DEI SERVIZI E DELLE FUNZIONI PUBBLICHE**

**MEMORANDUM D'INTESA SU LAVORO PUBBLICO E RIORGANIZZAZIONE  
DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE**

Si riporta il testo integrale del Memorandum sul lavoro pubblico e la riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni siglato lo scorso 19 gennaio 2007 tra il Governo e CGIL-CISL-UIL.

Il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, il Ministro dell'Economia e delle Finanze e le Organizzazioni Sindacali concordano quanto segue:

1. Una profonda riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche è un passaggio obbligato affinché l'economia italiana torni su un sentiero di crescita duratura. Per rendere più attrattiva la scelta di vivere e di investire in Italia, per dare spazio alla capacità dei cittadini, dei lavoratori e delle imprese, di innovare, è necessario un deciso miglioramento della qualità dei servizi pubblici che essi utilizzano. Dalla produzione e dall'accesso a servizi universali e di qualità, di cui le Pubbliche Amministrazioni rimangono l'asse portante, dipende la stessa disponibilità dei diritti di cittadinanza previsti dal nostro ordinamento costituzionale. Investire nella qualità della Pubblica Amministrazione è indispensabile per dare efficacia all'azione pubblica nel quadro di imparzialità, buon andamento e legalità. Alle risorse necessarie può e deve concorrere la riduzione degli sprechi e la responsabilizzazione dei centri di spesa.

2. La riorganizzazione della Pubblica Amministrazione e delle funzioni pubbliche, a livello centrale e locale, deve essere ispirata all'obiettivo di accrescere la produttività del sistema Paese. Ciò esige che siano create condizioni di misurabilità, verificabilità e incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche. In questo modo si valorizzano le professionalità dei lavoratori pubblici; la dirigenza pubblica può trovare la motivazione e l'incentivo per perseguire in modo trasparente e giudicabile la missione che le è assegnata.

3. Il miglioramento delle funzioni pubbliche richiede un concorso coordinato: I) della legislazione a sostegno della piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro pubblico; II) delle disposizioni contrattuali del settore pubblico; III) della disciplina delle procedure e del sistema di contrattazione (nazionale e integrativa); IV) dell'esercizio dei diversi e distinti livelli di responsabilità; V) del sistema dei controlli e della semplificazione e delle regole contabili e amministrative; VI) della infrastruttura tecnologica; VII) delle strutture e dei modi di comunicazione con i destinatari dei servizi; VIII) dei meccanismi di reclutamento e dei sistemi di

formazione del personale; IX) dell'utilizzo delle nuove tecnologie ed in modo particolare del telelavoro. In questo nuovo impianto gli aumenti di efficacia e di efficienza dovranno essere perseguiti ricorrendo alle esternalizzazioni solo per le attività *no core*, limitando il ricorso alle consulenze nelle pubbliche amministrazioni, e riducendo il numero di incarichi dirigenziali. Andranno inoltre realizzati risparmi sull'acquisto di beni e servizi e misure che diano piena garanzia di imparzialità e di trasparenza nel sistema degli appalti pubblici. In tale ultimo senso è diretta anche l'ottimizzazione dei servizi ispettivi e di vigilanza in materia di lavoro.

4. Per dare finalmente attuazione in modo credibile a questi obiettivi generali si è concordato che le iniziative di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche vengano attuate attraverso indirizzi e criteri generali concordati in connessione con il rinnovo dei contratti. Questi indirizzi dovranno promuovere, attraverso leve contrattuali, amministrative e normative, azioni profonde di riorganizzazione fra loro omogenee e coerenti. Esse saranno realizzate da ogni Amministrazione, locale e centrale, in relazione alle specifiche funzioni svolte e alle competenze legislative e regolamentari: la riorganizzazione richiede infatti una combinazione di strumenti e orientamenti di carattere generale e di progetti specifici, necessariamente diversi da Amministrazione a Amministrazione. In attuazione degli indirizzi politici, il responsabile della gestione predispone apposito piano operativo i cui obiettivi e modalità attuative sono oggetto di confronto con le parti sociali. In questo ambito, si procederà al riesame di tutte le forme di esternalizzazioni e di consulenze in atto per prevedere una progressiva reinternalizzazione di quelle *core* e valutare per le altre, secondo l'indirizzo richiamato, l'efficacia e l'efficienza.

5. In questo quadro, e comunque nell'ambito della legislatura, i sistemi di reclutamento pianificati dovranno portare alla scomparsa del precariato. Il ricorso a lavoro flessibile potrà avvenire, in base a tipologie e limiti individuati nella contrattazione collettiva. Nel breve termine, il precariato esistente che si è sedimentato in modo disordinato col passare degli anni in un contesto di blocco delle assunzioni, sarà assorbito mediante il ricorso a prove per quanti non siano già stati sottoposti a tali verifiche all'atto del primo ingresso nello svolgimento di attività nelle P.A. secondo le modalità e le risorse previste dalla Legge Finanziaria 2007.

6. Per quanto specificamente riguarda il sistema delle Regioni, ivi compresa la Sanità, e delle Autonomie locali, in ragione della autonomia costituzionalmente riconosciuta, gli interventi attuativi dei principi contenuti nel presente memorandum saranno oggetto di un ulteriore specifico accordo con le Organizzazioni Sindacali. In questo ambito, passi importanti verso la responsabilizzazione effettiva degli Enti, sia relativamente al rapporto tra gli stessi e le comunità amministrative, sia rispetto agli obiettivi di contenimento della spesa, sono contenuti nella stessa Legge Finanziaria 2007. Il riordino terrà conto della ridefinizione

delle competenze dello Stato e del sistema Regioni - Autonomie locali, unitamente all'individuazione dei livelli più appropriati di governo dei processi di innovazione e di coordinamento e controllo dei risultati. Per quanto riguarda gli Enti Pubblici non economici il Governo realizzerà un apposito tavolo di confronto con le Organizzazioni Sindacali applicativo del presente accordo.

7. Deve essere garantito che le fonti legislative e contrattuali rispettino gli ambiti di competenza quali definiti dalle norme generali sul lavoro pubblico. Le azioni normative, amministrative e contrattuali si ispireranno agli indirizzi e criteri generali di seguito indicati:

- **Misurazione della qualità e quantità dei servizi.** L'adozione e la diffusione di un metodo fondato sulla fissazione di obiettivi e sulla misurazione dei risultati dell'azione amministrativa possono e devono costituire la base dell'intero impianto di riorganizzazione della PA. La misurazione dei servizi in tutte le amministrazioni, deve divenire lo strumento con cui valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative, fissati in termini sia di realizzazioni, sia di effetti sul benessere dei cittadini. Deve essere la base e il riferimento oggettivo per la valutazione della dirigenza. Si tratta di produrre e pubblicizzare informazione di qualità, in via continuativa, sui risultati effettivamente conseguiti, anche sulla base di indagini sulla percezione degli utenti. Il Governo assumerà con tempestività le misure necessarie per conseguire le finalità qui indicate, anche estendendo il ricorso agli indicatori provenienti dalla contabilità economica e usando come *benchmark* esperienze in corso di avvio. Vanno anche previsti sedi e momenti di misurazione, anche sperimentali, che vedano la partecipazione delle Amministrazioni, delle Organizzazioni Sindacali e degli utenti.

- **Accesso ai pubblici impieghi e pianificazione del *turn-over*.** L'accesso per concorso resta la modalità ordinaria per tutti i livelli della PA. La scelta dei settori prioritari di destinazione e la programmazione e attuazione del reclutamento e delle assunzioni devono svolgersi in modo periodico e continuo, in un orizzonte di medio periodo e in coerenza con i vincoli finanziari, in modo da soddisfare un fabbisogno di personale che emerga da un'analisi comparata delle esigenze tra le diverse unità dell'Amministrazione rispetto agli obiettivi di Governo. Verranno introdotti sistemi utili a decongestionare i concorsi, definendo in modo rigoroso e puntuale i requisiti di partecipazione e razionalizzando le procedure selettive e valutative, e sperimentando concorsi comuni alle diverse Amministrazioni.

- **Accesso alla dirigenza pubblica.** Per la dirigenza si ricorrerà ordinariamente a concorsi pubblici, integrati da appropriate attività formative, come strumento di selezione. Nell'ambito dei concorsi riservati al

personale interno, verranno individuati metodi appropriati e trasparenti per dare rilievo alle attività e ai risultati conseguiti dai candidati all'interno dell'Amministrazione.

- **Dirigenza: riassetto normativo e contrattuale e autonomia di bilancio.** Il numero complessivo dei dirigenti pubblici deve essere ridotto, abbassando il rapporto medio dirigente/personale con vantaggi di efficienza, razionalità organizzativa e di spesa: una quota delle economie deve essere destinata alla valorizzazione delle posizioni organizzative del personale non dirigente. La dirigenza va articolata, eliminando ogni progressione automatica e collegando, con modalità da definire nei CCNL, gli incarichi e le loro retribuzioni ai risultati della valutazione nell'ambito di un processo selettivo documentato e verificabile, e togliendo alla attuale graduazione degli uffici la funzione esclusiva di meccanismo automatico di differenziazione retributiva. Il riassetto deve prevedere autonomia del dirigente nell'individuare la migliore organizzazione della propria struttura nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali previsto dai CCNL, nonché autonomia di utilizzazione del proprio *budget* al fine di conseguire gli obiettivi di gestione, con l'opportunità di reinvestire nella propria stessa struttura parte dei risparmi conseguiti. Questa autonomia deve essere esercitata nell'ambito del sistema di relazioni sindacali prevista dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. L'affidamento degli incarichi di funzione dirigenziale avverrà attraverso procedure negoziali improntate a principi di trasparenza e pubblicità. Infine, l'uscita deve costituire l'esito estremo di risultati negativi, mentre deve essere rigorosamente limitato lo *spoils system* alle figure apicali e a quegli incarichi dichiarati aventi natura fiduciaria dagli organi di governo in cui possono essere chiamati anche esterni all'Amministrazione. Deve essere introdotto per le funzioni dirigenziali di I fascia e di livello superiore, il principio generale della rotazione di ogni incarico, dirigenziale in tempi di durata massima fissati con chiarezza. Nel caso in cui tale rotazione comporti mobilità fuori dalla sede di residenza verranno individuati meccanismi contrattuali di sostegno e incentivazione, mediante agevolazioni economiche sia dirette sia indirette, conseguibili attraverso il ricorso all'autonomia di bilancio delle singole Amministrazioni.

- **Valutazione.** La dirigenza deve essere valutata coniugando le disposizioni normative e contrattuali vigenti, prendendo a riferimento la misurazione dei servizi, i parametri di capacità manageriale, nonché i risultati conseguiti valutati, con l'ausilio di appositi nuclei, secondo modalità previste dal CCNL, dai livelli funzionali dirigenziali superiori. Il sistema di incentivazione della dirigenza sarà legato alla verifica della relazione fra le risorse disponibili utilizzate (strumentali e umane) e realizzazioni ed effetti in termini di servizi, rispetto a obiettivi prefissati. La valutazione del personale con posizione organizzativa seguirà simili criteri, in analogia a quanto previsto in alcuni comparti di contrattazione, superando rigide definizioni legislative. Nel quadro dei contratti collettivi, all'introduzione di questi criteri saranno affiancate

l'attribuzione alla dirigenza di effettivi poteri di gestione del personale e la previsione di adeguati sistemi di garanzia, nell'ambito del sistema di relazioni sindacali.

- **Percorsi professionali.** Il percorso professionale dovrà dipendere in modo più significativo dai risultati conseguiti, opportunamente valutati. Oltre che ai criteri indicati per l'accesso alla dirigenza degli interni dell'Amministrazione, per le posizioni organizzative e per il restante personale, andranno realizzate sperimentazioni mirate sui percorsi centrate su meccanismi dedicati e trasparenti di selezione basati anche sulla valutazione.

- **Formazione e aggiornamento.** Una volta svincolata da meccanismi di progressione interna, la formazione può riacquistare una natura effettivamente funzionale a incrementare la qualità e offrire al personale l'opportunità di aggiornarsi e di corrispondere all'evoluzione del fabbisogno di capacità. Affinché ciò avvenga, andrà decisamente migliorata la qualità dell'offerta formativa, promosso e monitorato il peso che alla formazione del personale viene dato da ogni singolo dirigente, valutati in modo continuativo gli esiti formativi. Verranno anche individuati enti bilaterali di formazione come nel settore privato.

- **Mobilità territoriale e funzionale.** Per agevolare la mobilità territoriale del personale pubblico, statale, regionale e locale, a seguito di riorganizzazioni derivanti dagli indirizzi programmatici stabiliti e in attuazione del trasferimento di funzioni fra livelli istituzionali, verranno individuati meccanismi contrattuali di sostegno e incentivazione, mediante agevolazioni economiche sia dirette sia indirette, conseguibili anche attraverso il ricorso all'autonomia di bilancio. Sarà strutturato un sistema che favorisca l'incontro fra la "domanda" di Amministrazioni con carenze di personale e l'"offerta" di dipendenti che intendono cambiare collocazione, anche al fine di contribuire all'effettiva attuazione del decentramento delle funzioni amministrative. Verranno realizzate le semplificazioni e adottate le misure atte a rendere effettiva e fluida la mobilità fra Amministrazioni di uno stesso livello di governo.

- **Esodi.** Per il personale, in caso di accertato esubero di personale non ricollocabile con processi di mobilità, si devono prevedere forme incentivate di uscita o attuare norme già previste nei contratti collettivi. Forme volontarie incentivate di uscita andranno inoltre previste, con modalità da definire, anche tenendo conto di esperienze di altri paesi europei.

- **Relazioni sindacali nei processi di riorganizzazione.** La riorganizzazione degli uffici pubblici che comporti nuovi riparti delle funzioni fra Amministrazioni o all'interno delle Amministrazioni stesse avverrà con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali e con esplicitazione dei costi e degli impatti

sull'organizzazione del lavoro e con successivo, aperto confronto valutativo pubblico. Per quanto riguarda le riorganizzazioni interne ai Dipartimenti, esse saranno oggetto di preventiva informazione e concertazione con le Organizzazioni Sindacali, secondo le previsioni contrattuali vigenti.

- **Contrattazione integrativa.** La contrattazione integrativa si deve svolgere sulle materie e nelle modalità definite dai contratti nazionali. Le parti concordano nei prossimi rinnovi contrattuali di finalizzare l'utilizzo dei fondi anche per conseguire nella contrattazione integrativa risultati mirati alla qualità e la quantità dei servizi; ad esempio, l'ampliamento degli orari di apertura dei servizi, riduzione dei tempi di attesa, misure integrative di stabilizzazione del precariato, innovazioni di processo. Le risorse finanziarie destinate alla contrattazione integrativa sono individuate dai contratti collettivi evitando ricorsi a interventi legislativi e normativi per integrare le risorse non conseguenti ad accordi tra le parti finalizzati a specifici obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi o a seguito di eventi straordinari o per l'implementazione di riforme amministrative. La contrattazione integrativa deve rispondere a criteri omogenei e cogenti dettati dai contratti collettivi nazionali in cui siano riflessi a fini premiali i risultati positivi della gestione. Saranno introdotti nei CCNL sistemi di valutazione e misurazione e criteri di accertamento dell'apporto individuale alla produttività. Il raggiungimento dei risultati costituisce uno strumento di differenziazione del trattamento economico. Sui risultati vanno altresì introdotti controlli concertati tra le Amministrazioni, le confederazioni sindacali e i cittadini utenti, predisponendo appositi strumenti di rilevazione del loro grado di soddisfazione dei servizi erogati, al fine di verificare l'effettiva efficacia delle politiche di gestione dell'incentivazione. Al tempo stesso, verrà assicurato che, come nella contrattazione nazionale, l'Amministrazione sia reale controparte del sindacato. Va, inoltre, affidata alla contrattazione nazionale la definizione di regole e criteri che contrastino la dispersione e la frantumazione degli ambiti e delle sedi di contrattazione integrativa. Va data attuazione all'Osservatorio per la contrattazione integrativa prevista dal decreto legislativo 165/2001.

8 Ai fine di attuare gli indirizzi esposti al punto 7, verranno individuate le misure e le norme conseguenti. Le disposizioni dei contratti daranno pieno seguito alle finalità sopra prefigurate. Il lavoro sui profili normativi individuerà anche gli impedimenti che derivano da norma di legge: verranno suggerite le modifiche legislative eventualmente necessarie, che il Governo poi promuoverà con provvedimenti separati. Gli indirizzi costituiranno anche la base di sperimentazioni decise e valutate congiuntamente. I provvedimenti che interessino anche il personale del Servizio Sanitario Nazionale, di Regioni e Enti Locali, saranno concordati con Regioni, Province e Comuni.

9 In attuazione degli indirizzi richiamati, verranno anche individuati i criteri generali (metodi per l'identificazione degli indicatori, obblighi informativi sui servizi, operatività, efficacia e trasparenza

dell'azione dei nuclei di valutazione, obblighi e modalità di informazione in via continuativa, etc.) utili alla misurazione dell'efficacia e della qualità della Pubblica Amministrazione e alla piena accessibilità e verificabilità di tali informazioni.

10. In coerenza con gli obiettivi di una nuova qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, come delineati nel punto 1 del presente documento, si attiverà un apposito confronto sui temi della Scuola, della Ricerca, dell'Università e dell'Alta Formazione Artistica e Musicale.

11 Viene costituito un Gruppo di lavoro ristretto incaricato di dare agli indirizzi e criteri generali qui indicati, traduzione tecnica e operativa, anche ai fini della predisposizione da parte del Governo e dei Comitati di Settore, degli atti di indirizzo per il rinnovo di tutti i contratti di lavoro e dell'attuazione di norme. Contestualmente si definiranno gli incrementi contrattuali, in analogia con il metodo adottato con i protocolli degli anni 2002 e 2005.

Roma, 18 gennaio 2007

Il Ministro per le Riforme e le Innovazioni  
nella Pubblica Amministrazione

CGIL

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze

CISL

UIL