

Diffondilo tramite intranet ed affigilo in bacheca

LUGLIO 2007 - *formato elettronico*

il foglio

CGIL Bergamo

dei lavoratori della Funzione Pubblica

Sommario:

Ancora sulla casa di riposo di Bergamo	pag. 1
Verbale d'intesa tra l'Istituto Polifunzionale Socio Sanitario Cardinal Gusmini	
Onlus di Verteva e le rapp. Sindacali Fisascat-Cisl, FP-Cgil e FPS-Cisl	pag. 4
Fondazione Anni Sereni di Treviglio, la lotta paga Ma non è finita	pag. 6
Permessi ex art. 33, commi 2 e 3 della legge 104/92	pag. 7
Affidamento in house alla "Orio Servizi Srl" di servizi pubblici locali	pag. 10
Enti Locali: le prime verifiche sul processo di stabilizzazione dei lavoratori a termine	pag. 12

ANCORA SULLA CASA DI RIPOSO DI BERGAMO

Si riporta di seguito il comunicato di GGIL, SPI-CGIL e FP-CGIL di Bergamo sulle vicende della Casa di Riposo di Bergamo



Bergamo, 11 luglio 2007

La Casa di Riposo di Bergamo è di nuovo al centro del dibattito pubblico.

Il Presidente Miro Radici ha riaperto la discussione con un'intervista in cui "minacciava", tra l'altro, le proprie dimissioni se il comune di Bergamo e i nuovi soci privati non fossero intervenuti sul piano economico, facendosi carico degli interessi passivi sul debito della Fondazione.

Successivamente, in un'altra intervista, dava la notizia del pareggio di bilancio per la gestione 2006, grazie ad un aumento consistente delle entrate straordinarie, ma confermava lo squilibrio strutturale con un preventivo per il 2007 di meno 1.300.000 euro circa.

Sono poi intervenuti altri soggetti ed altre osservazioni:

Il segretario generale della CISL di Bergamo ha messo in discussione il progetto del nuovo Gleno, sia per quanto riguarda la sua dislocazione che per i numeri e le funzioni che dovrebbe ricoprire in provincia;

Il sindaco di Bergamo ha confutato, con argomenti condivisibili, tali osservazioni;

Rifondazione Comunista ed il comitato ospiti e parenti hanno "rilanciato" il tema delle presunte (a loro dire) "gratuità" della compartecipazione alle rette da parte dei parenti e della trasformazione della casa di ricovero in ospedale geriatrico, senza perdere l'occasione per lanciare critiche al sindacato.

Per quanto ci riguarda crediamo che i problemi sul tappeto vadano affrontati almeno su due livelli: uno riguardante il progetto del "nuovo Gleno" l'altro che attiene la situazione attuale.

Per il futuro, la scelta di costruire una nuova struttura, per dimensioni e servizi simile all'esistente, in un contesto di valorizzazione d'insieme della zona, rimane confermata.

Ricordiamo che tale scelta, oltre ad essere in fase di avanzata discussione, è stata condivisa dal sindacato nel suo insieme e dalle istituzioni.

Non ci convincono, pertanto, la rimessa in discussione del progetto nè per una eventuale diversa allocazione nè tanto meno per una struttura che abbia, complessivamente, un numero di posti letto fortemente ridotto rispetto ad oggi.

È, infatti, evidente che i numeri attuali soddisfano un bisogno reale dei cittadini e non ha, quindi, senso che la fondazione si privi di servizi utili, probabilmente a vantaggio di altri soggetti.

Se si pensa che una struttura troppo grande possa determinare una spersonalizzazione dell'assistenza, nulla vieta che si possa operare su un'organizzazione basata su piccoli nuclei con caratteristiche di comfort e funzionalità maggiori.

Ma anche questo fa parte del progetto del nuovo Gleno, che non sarà di certo strutturato come ora in maxi reparti di sessantaquattro persone ma in nuclei di una ventina circa di ospiti.

Con il vantaggio che le maggiori dimensioni consentiranno un risparmio sia in termini economici sia delle flessibilità organizzative, così da consentire un'assistenza agli ospiti ancora più personalizzata. Ovviamente questa seconda parte dipenderà dalla capacità di riempire di contenuti assistenziali quello che per il momento rimane solo un progetto edilizio.

Rimane invece del tutto aperto il problema di come si arriverà al nuovo Gleno e di quale debba essere oggi il progetto assistenziale e di risanamento economico dell'attuale struttura.

Esprimiamo soddisfazione per il fatto che nel 2006 si raggiunge il pareggio di bilancio poiché questo non aggraverà la situazione debitoria già pesante. Non possiamo però nasconderci che questo risultato è il frutto di entrate straordinarie.

La somma delle entrate ordinarie e delle uscite, da quanto dichiarato, rimane in pesante passivo.

Ciò conferma che, a distanza di troppo tempo dall'insediamento del nuovo C.d.A., manca un esame preciso e documentato delle ragioni del disavanzo economico e, di conseguenza, qualsiasi proposta concreta di risoluzione.

La rinegoziazione dell'appalto dei servizi alberghieri con la Sodexho aiuterà sicuramente anche se non sarà sufficiente per azzerare gli squilibri di bilancio.

Ricordiamo che l'inizio di tali squilibri inizia proprio dall'esternalizzazione del servizio mensa, nel 2001.

Rimane da analizzare quali possibili conseguenze la rinegoziazione avrà sugli ospiti e sui dipendenti e cioè se saranno migliorati o peggiorati i servizi alberghieri.

Da questo punto di vista un confronto con il sindacato non c'è stato ancora e risulta, francamente, non capibile il rifiuto della Direzione di fornire copia del nuovo capitolato d'appalto alla R.S.U.

L'Ultimo aspetto che ci preoccupa è l'assenza di un piano di rilancio delle attività della Fondazione che, tenendo conto della situazione economica, consenta di ricollocare il Gleno al centro del sistema socio assistenziale del territorio di Bergamo.

In conclusione riteniamo inderogabile ed urgente la messa a punto di un progetto di risanamento e di rilancio delle attività del Gleno e di passaggio dall'attuale alla futura struttura da parte della Direzione, da portare al confronto, con il Comune e con le parti sociali.

Se così non fosse si rischia solamente di continuare ad accumulare debiti.

CGIL
Orazio Amboni

SPI CGIL
Gianni Peracchi

FP CGIL
Pessina Giacomo

SE VUOI RICEVERE "IL FOGLIO" DEI LAVORATORI DELLA FUNZIONE PUBBLICA NEL SUO FORMATO ELETTRONICO DIRETTAMENTE AL TUO INDIRIZZO DI POSTA ELETTRONICA O A QUELLO DEL TUO UFFICIO SEGNALACI IL TUO INDIRIZZO E-MAIL ED INVIALO AL SEGUENTE INDIRIZZO DI POSTA ELETTRONICA:

fpbergamo@cgil.lombardia.it

**VERBALE D'INTESA TRA L'ISTITUTO POLIFUNZIONALE SOCIO SANITARIO
CARDINAL GUSMINI ONLUS DI VERTOVA E LE RAPP. SINDACALI FISASCAT
CISL, FP CGIL E FPS CILS**

Si allega di seguito il testo del verbale d'intesa sottoscritto tra la Fondazione Cardinal Gusmini di Vertova e le organizzazioni sindacali Fisascat-Cisl, FP-Cgil e FPS-Cisl in data 28 giugno 2007.

L'intesa è di particolare importanza perché, **grazie all'iniziativa della FP-Cgil**, che ha citato in giudizio la Fondazione Cardinal Gusmini per violazione dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori si è pervenuti ad una **conciliazione in sede giudiziale** tra la stessa fondazione e la FP-CGIL tale da permettere di applicare al personale assunto per la gestione diretta del servizio di lavanderia **il contratto nazionale di lavoro del comparto Regioni - Autonomie**

locali, in sostituzione del CCNL UNEBA con il quale erano stati, in precedenza, assunti tali lavoratori.

Questa iniziativa si inserisce nell'attività svolta dalla FP-CGIL per **difendere l'applicazione del CCNL degli enti locali presso le ex-IPAB** ed evitare che a lavoratrici e lavoratori che svolgono le **stesse mansioni possano essere applicati due diversi contratti collettivi nazionali di lavoro.**

Mario Belotti

Oggi giovedì **28 giugno 2007**, alle ore 09,00, presso la sede dell'Ente, s'incontrano il Datore di Lavoro nella persona del Rappresentante Legale della Fondazione, Rag. Mario Bordogni, ed i rappresentanti delle sigle sindacali Fisascat CISL, nella persona del sig. Alberto Citerio, FP CGIL, nella persona del sig. Mario Belotti, FPS Cisl, nella persona del sig. Giulio Pennacchia. L'incontro fa seguito agli impegni assunti dalle parti nel corso di precedenti

incontri in ordine all'“internalizzazione” del servizio lavanderia. Le parti in particolare nel richiamare:

- l'accordo sottoscritto in data 08.06.2006 con Fisascat CISL con il quale le parti trovavano un'intesa sull'assunzione a tempo determinato degli operatori occupati nel servizio lavanderia, con l'impegno della Direzione della Fondazione di valutare, in attesa di una ridefinizione dell'impianto contrattuale applicabile alle ex Ipab, l'assunzione a tempo indeterminato dei suddetti soggetti;

- l'atto di “conciliazione” sottoscritto in data 08.02.2007 dalla Fondazione e dalla F.P. CGIL di Bergamo, nel quale veniva definito che la Fondazione avrebbe provveduto con l'assunzione a tempo indeterminato delle cinque persone presenti nel servizio lavanderia, con decorrenza 01.07.2007 e con l'applicazione del CCNL Regioni Autonomie Locali;

STABILISCONO E DEFINISCONO CHE

- la Fondazione provvederà con decorrenza 01.07.2007, come del resto già definito negli accordi sottoscritti, ad assumere a tempo indeterminato e con contratto a part-time, prestazione lavorativa media settimanale pari a n. 18 ore, le lavoratrici sig.re Calandrina Mirella, Dallagrassa Donatella, Mistri Marialuisa, Paganessi Elena, Palazzi Antonella con il contratto autonomie locali attribuendo loro la cat.A e la p.e. 1;

- di corrispondere un importo di € 400,00 (calcolato sulla posizione a part-time 50%) a titolo di compenso forfettario che va ad assorbire e sostituire eventuali competenze in corso di maturazione (arretrati di CCNL Uneba per il periodo 01.07.2006 – 30.06.2007 e/o integrazioni previste da contratti regionali compresa anche quella prevista dal CCIRL del 30/11/2006) non ancora corrisposte.

Il presente accordo risulta essere immediatamente esecutivo sia per la parte sindacale che per quella datoriale.

Il Presidente porterà a conoscenza del Consiglio di Amministrazione della Fondazione i termini del presente accordo senza che vi sia la necessità di ratifica da parte dell'organo Consigliare.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL DATORE DI LAVORO

f.to Rag. Mario Bordoni

LA RAPPRESENTANZA SINDACALI

FP CGIL – f.to sig. Belotti Mario -
Fisascat Cisl – f.to sig. Alberto Citerio -
FPS CISL – f.to sig. Pennacchia Giulio

FONDAZIONE ANNI SERENI DI TREVIGLIO LA LOTTA PAGA ... MA NON E' FINITA

Il Consiglio d'Amministrazione della Fondazione Anni Sereni di Treviglio negli scorsi mesi aveva deciso di ridurre le spese del personale ed il primo passo è stato, dal 01 giugno 2007, l'applicazione ai lavoratori neo assunti di un diverso CCNL e nettamente peggiorativo rispetto a quello da sempre applicato in struttura, sia dal punto di vista economico che normativo. Ad avviso delle OO.SS, le azioni da mettere in campo potevano essere molteplici; ridursi a colpire i lavoratori creando un pericoloso dumping salariale e sociale significa scegliere una strada senza ritorno, quella della svalutazione del lavoro di cura ridotto a mera custodia. Condizioni lavorative e livelli di assistenza si tengono per mano, minare le prime significa sicuramente peggiorare i secondi.

Per questi motivi le Organizzazioni Sindacali CGIL CISL e SDL, hanno deciso di proclamare lo stato di agitazione, chiedono ai Sindaci e al C.D.A. l'attivazione immediata di incontri per la risoluzione della vertenza in atto.

Dopo le assemblee sindacali e i due presidi effettuati davanti alla struttura, in data 22.06.2007 le OO.SS e il CDA della Fondazione hanno raggiunto il seguente accordo:

1. **SOSPENSIONE** delle decisioni della Fondazione per il cambio di contratto per i dipendenti a tempo indeterminato fino ad ottobre, data in cui le Organizzazioni Sindacali saranno riconvocate anche alla luce dell'auspicata chiusura del nuovo contratto di comparto.
2. **RIPRISTINO** del contratto Regioni ed Autonomie Locali al lavoratore assunto a tempo indeterminato nel mese di giugno.

La FP CGIL, unitamente a FPS CISL e SDL, esprimono GRANDE soddisfazione per la forte partecipazione e solidarietà dimostrata dalle lavoratrici e lavoratori tutti durante le assemblee sindacali e i presidi effettuati presso la Fondazione Anni Sereni di Treviglio, al fine di manifestare il dissenso rispetto all'applicazione del contratto UNEBA ai lavoratori neo assunti.

Dopo aver comunicato la sospensione dello stato di agitazione fino al mese di ottobre - data in cui si riprenderanno le trattative - il prossimo appuntamento è per il mese di luglio in cui le OO.SS attiveranno un incontro con i Sindaci delle Amministrazioni Locali che hanno manifestato la propria disponibilità per dare un contributo per la risoluzione definitiva della vertenza.

**Per la Segreteria FP CGIL Bergamo
Veronica Delcarro**

LAVORATORE SOCIALMENTE UTILE - Consiglio di Stato, sez. VI[^], sentenza n. 1253 del 2007-07-09. Legittima l'esclusione da una procedura concorsuale riservata ai soli dipendenti pubblici.

La natura giuridica del rapporto di lavoro socialmente utile, rientrante nel quadro dei cosiddetti "ammortizzatori sociali" per le sue caratteristiche intrinseche non ne consente la qualificazione come rapporto d'impiego. Il lavoratore socialmente utile non ha titolo per partecipare a una procedura concorsuale che sia riservata ai soli dipendenti pubblici.

In particolare in questa succinta sentenza la VI sezione del Consiglio di Stato così si esprime: "Deve pertanto concludersi in relazione alla questione centrale dell'odierna controversia, che, in assenza della equiparazione ad un rapporto d'impiego, la ricorrente, in quanto lavoratrice socialmente utile, non aveva titolo per partecipare alla procedura concorsuale in questione e che quindi debba ritenersi legittimo l'impugnato provvedimento di esclusione, anche se basato sulla semplice indicazione della mancanza dei requisiti di cui all'art. 3 del bando."

PERMESSI EX ART.33 COMMA 2 E 3 DELLA LEGGE 104/92

A) Familiari di disabili gravi: possibilità di frazionare a ore i tre giorni di permesso mensile legge 104.

L'INPS con messaggio n. 15995 del 18.6.2007, vista la diversa soluzione interpretativa della circolare del Ministero della Previdenza sociale adottata dagli enti Previdenziali, INPS (circolare n. 221/1996 - non frazionabilità dei permessi a ore) e INPDAP (n.34/2000-possibilità per i lavoratori della pubblica amministrazione di frazionabilità dei permessi a ore) ha ammesso la possibilità di fruire, anche da parte dei **lavoratori del settore privato**, dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3 della legge 104/92, anche frazionandoli in permessi orari.

Come per i dipendenti del settore pubblico, tale frazionamento, comunque, **non potrà superare le 18 ore mensili**.

B) Accertamento requisiti continuità e esclusività assistenza - modifica dei criteri.

Alla luce dell'orientamento consolidato della giurisprudenza, l'INPS con circolare n. 90 del 23.5.2007, rivede ed adegua i criteri dei requisiti per l'accertamento della continuità e della esclusività dell'assistenza da parte dei lavoratori ai familiari con inabilità grave.

I nuovi criteri contenuti nella circolare INPS sono i seguenti (stralcio circolare INPS):

1. **che a nulla rilevi che nell'ambito del nucleo familiare della persona con disabilità in situazione di gravità si trovino conviventi familiari non lavoratori idonei a fornire l'aiuto necessario;**
2. **che la persona con disabilità in situazione di gravità - ovvero il suo amministratore di sostegno ovvero il suo tutore legale - possa liberamente effettuare la scelta su chi, all'interno della stessa famiglia, debba prestare l'assistenza prevista dai termini di legge;**
3. **che tale assistenza non debba essere necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza** rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità;
4. **che i benefici previsti dai commi 2 e 3 si debbano riconoscere altresì a quei lavoratori che - pur risiedendo o lavorando in luoghi anche distanti da quello in cui risiede di fatto la persona con disabilità in situazione di gravità (come, per esempio, nel caso del personale di volo delle linee aeree, del personale viaggiante delle ferrovie o dei marittimi) - offrano allo stesso un'assistenza sistematica ed adeguata,** stante impregiudicato il potere organizzativo del datore di lavoro, non attenendo la fruizione dei benefici *de quo* all'esercizio di un diritto potestativo del lavoratore. A tal fine, in sede di richiesta dei benefici ex art. 33 della legge 104/92, sarà prodotto un "Programma di assistenza" a firma congiunta del lavoratore richiedente e della persona con disabilità in situazione di gravità che dell'assistenza si giova - ovvero del suo amministratore di sostegno ovvero del suo tutore legale -, sulla cui eventuale valutazione di congruità medico legale si esprimerà il dirigente responsabile del Centro medico legale della sede INPS competente;
5. **che il requisito dell'esclusività della stessa non si debba far coincidere con l'assenza di qualsiasi altra forma di assistenza pubblica o privata,** essendo compatibile con la fruizione dei benefici in questione il ricorso alle strutture pubbliche, al cosiddetto "non profit" ed a personale badante;
6. **che, per esplicita previsione legislativa, non dia titolo ai benefici il solo caso del ricovero a tempo pieno, per ciò intendendosi il ricovero per le intere ventiquattro ore;**
7. **che al caso di cui al punto precedente, faccia eccezione quello rappresentato dal ricovero a tempo pieno, finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo, di un bambino di età inferiore ai tre anni con disabilità in situazione di gravità, per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (parente o affine entro il 3° grado) nonché, su valutazione del dirigente responsabile del Centro medico legale della Sede INPS, quello della persona con disabilità in situazione di gravità in coma vigile e/o in situazione terminale, contesti questi assimilabili al piccolo minore;**
8. **che l'accettazione da parte del portatore di handicap in situazione di gravità dell'assistenza continuativa ed esclusiva offerta dal familiare possa rientrare tra le**

fattispecie previste dal T.U. n. 445/2000 sulla documentazione amministrativa per la cui prova è **ammessa dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà**;

9. che rimanga impregiudicato il diritto/dovere della Pubblica Amministrazione di verificare sia la veridicità della dichiarazione di cui sopra e di quanto dichiarato dal lavoratore nel modello di domanda, sia in caso di disabilità in situazione di gravità "temporaneamente concesso" dalla Commissione medica ex art. 4 della medesima legge 104/92, il permanere del diritto a fruire i suddetti benefici in capo al lavoratore che ne abbia richiesto l'attribuzione."

Graziella Passoni

Ministero del Lavoro: dimissioni della lavoratrice madre - nuova procedure di convalida.

*Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale adotta una **nuova procedura di convalida delle dimissioni della lavoratrice madre, o del lavoratore padre**, che dia ulteriori garanzie contro ogni pressione indebita del datore di lavoro.*

L'art. 55 del Dlgs 151/2001, Testo Unico per la tutela della maternità e paternità, **dispone che la richiesta di dimissioni della lavoratrice madre, o del lavoratore padre** nei casi previsti, **durante il "periodo protetto,"** dove opera il divieto di licenziamento, cioè fino al primo compleanno del bambino, o nel primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento, **deve essere convalidata dal servizio ispettivo del ministero del Lavoro competente per territorio.**

Il Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale con propria nota ha stabilito che **non è più sufficiente il semplice esame della documentazione scritta per avvalorare le dimissioni, ma diventa momento necessario** della procedura di risoluzione del contratto di lavoro **il colloquio diretto con la lavoratrice o il lavoratore interessato.**

Gli uffici competenti sul territorio delle Direzioni provinciali del Lavoro dovranno quindi seguire questa nuova procedura, dalla quale deve emergere in modo inequivocabile la manifesta volontà della lavoratrice, senza pressioni dirette o indirette da parte del datore di lavoro.

(tratto da INCA informa)

AFFIDAMENTO IN HOUSE ALLA "ORIO SERVIZI SRL" DI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

Si riporta di seguito il testo della lettera inviata in data 18.6.2007 al Prefetto della provincia di Bergamo, al Ministero dell'Interno e, per conoscenza, allo stesso Comune di Orio al Serio in relazione all'affidamento diretto alla Orio Servizi Srl, società interamente pubblica controllata dal comune di Orio, dell'istruttoria del rilascio delle carte d'identità presso l'aeroporto e della vigilanza e repressione del codice della strada sul sedime riguardante lo stesso aeroporto e l'area relativa al centro commerciale "Orio Center".
Come FP-CGIL riteniamo che se queste tipiche funzioni pubbliche possono essere affidate ad un soggetto privato, anche se controllato da un ente pubblico, anche l'intera attività amministrativa di un qualsiasi comune può essere "esternalizzata".

Si invia in allegato lo **schema di convenzione** attraverso cui l'Amministrazione del comune di Orio al Serio intende affidare alla neocostituita "Orio Servizi Srl" alcuni "servizi" relativi allo svolgimento dell'attività:

- 1) di **rilascio di carte d'identità** e precisamente della "fase istruttoria della richiesta di autorizzazione e la predisposizione della carta d'identità ai passeggeri richiedenti con emissione delle stessa da parte del comune di Orio al Serio";
- 2) di **vigilanza e repressione delle violazioni del codice della strada** in particolare della "gestione del servizio di vigilanza presso l'aeroporto di Orio al Serio ed il Centro commerciale Orio Center compreso l'introito di quanto incassato dal concessionario per sanzioni e per contravvenzioni al codice della strada"

Dalla lettura dello schema di convenzione questa organizzazione sindacale ha tratto la convinzione che il merito di essa non si riferisca in concreto all'affidamento in house (quindi non tramite concessione) di servizi pubblici locali in applicazione dell'art. 22 del D.lgs 267/00, quanto piuttosto **dell'affidamento ad un soggetto privato** (anche se interamente controllato dal comune di Orio al Serio) **di tipiche funzioni pubbliche** (in merito alle funzioni oggetto dello schema di convenzione in passato si sono espressi sia il TAR del Veneto, 14 aprile 1986 n° 152, sia il TAR del Lazio, 30 settembre 1997 n° 1512).

Per questa organizzazione sindacale la possibilità di affidare a un soggetto esterno, formalmente non pubblico, l'esercizio anche di una parte delle funzioni indicate (l'istruttoria è ormai considerata il cuore dell'attività amministrativa) è un problema di assoluta importanza, che **va al di là dei confini del comune di Orio al Serio**. Funzioni che, peraltro, da un lato nemmeno sono proprie del comune di Orio al Serio e dall'altro sono comunque attinenti allo svolgimento di funzioni di polizia.

L'esercizio di tali funzioni coinvolge, anche se in modo diverso, la Vs. autorità in qualità di Rappresentante del Governo in ambito provinciale, si chiede, pertanto, un Vs. intervento in merito ed eventualmente anche una convocazione di tutti i soggetti interessati.

Corre l'obbligo, infine, di segnalare come nella riunione dello scorso 15 giugno convocata dal comune di Orio al Serio su richiesta delle organizzazioni sindacali FPS CISL e FP CGIL, siano emerse le gravi difficoltà che l'Amministrazione di Orio al Serio deve affrontare per la presenza sul proprio territorio dell'Aeroporto, difficoltà **dovute anche ai limiti imposti dalla normativa vigente in materia di costo del personale.**

Pur non negando l'evidenza e l'importanza del problema questa organizzazione sindacale ritiene che la sua soluzione possa e debba essere trovata attraverso l'utilizzo di altri strumenti.

In attesa di un Vs riscontro si porgono distinti saluti.

Per la FP CGIL
Dr. Gian Marco Brumana

CURIOSITA' – Sanzioni disciplinari

Nel numero 27 del 7 luglio 2007 di "Guida agli Enti Locali" l'inserto della guida pratica, curato da Arturo Bianco, si occupa **della disciplina e del procedimento relativo ai provvedimenti disciplinari.**

Nella prima pagina di tale inserto è possibile leggere:

"L'applicazione delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari impone alle singole amministrazioni la massima attenzione, in particolare agli aspetti formali. Siamo infatti in una materia che attiene alla tutela delle posizioni individuali dei dipendente, materia in cui **"la forma è sostanza"**, si pensi solo agli innumerevoli aspetti procedurali. Per cui le amministrazioni, e in modo particolare i dirigenti che sono i soggetti chiamati a esercitare queste attribuzioni, devono prestare particolare attenzione all'esatta osservanza delle disposizioni legislative e contrattuali.

Si pensi solo all'obbligo **di affissione a tutti i dipendenti del codice disciplinare per almeno 15 giorni di seguito.** Tale obbligo costituisce la condizione preliminare essenziale per la legittimità dei provvedimenti con cui si dispone l'irrogazione di sanzioni disciplinari."

Ora l'esordio dell'inserto è sicuramente apprezzabile. peccato che il citato esempio di attenzione alle procedure a cui le amministrazioni devono porre attenzione sia **errato.**

Infatti il comma 10 dell'art. 25 del CCNL del 22.1.2004, che ha novellato il precedente articolo di pari numero del CCNL del 6.7.1995, dispone: "Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita da altre."

Quindi il **codice disciplinare deve essere sempre affisso in luogo accessibile ai dipendenti e non solo per 15 giorni**. Ciò in considerazione che tale pubblicità non può essere sostituita da altre, come più volte affermato dalla giurisprudenza, pena l'illegittimità della sanzione, perché essa svolge la funzione di portare a conoscenza in forma collettiva e non individuale lo stesso codice disciplinare. **E', dunque, evidente che questo deve rimanere sempre affisso**. Argomentando diversamente (affissione per 15 giorni consecutivi) un assunto successivamente all'avvenuta affissione, non potrà mai prenderne visione secondo le modalità indicate dalla legge e dal contratto del codice disciplinare. Il problema è che il codice disciplinare non è un provvedimento amministrativo e la relativa forma di affissione non è certo equiparabile a quella prevista per tali procedimenti.

Brumana

ENTI LOCALI – LE PRIME VERIFICHE SUL PROCESSO DI STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI A TERMINE

Ormai un discreto numero di accordi per la stabilizzazione con contratto di lavoro a tempo indeterminato di lavoratori che erano stati assunti con contratto a termine sono stati siglati con amministrazioni della provincia ed alcune delle incertezze di maggior rilievo per l'applicazione della disciplina contenuta nella finanziaria per il 2007 hanno trovato una prima risposta.

Le indicazioni fornite dalla FP-CGIL di Bergamo in merito al processo di stabilizzazione del precariato sono, per la gran parte, state confermate sia dalla circolare ANCI della fine del mese di marzo, sia dalla successiva direttiva n. 7 del 30 aprile 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nelle Pubbliche Amministrazioni.

Quest'ultima, seppur rivolta alle amministrazioni dello Stato e agli enti pubblici non economici, è di grande rilievo anche per gli enti locali considerato il contenuto sostanzialmente analogo delle disposizioni dettate nella finanziaria del 2007 in materia di stabilizzazione del precariato.

Mi sembra utile sottolineare innanzitutto alcuni aspetti generali che, in particolare nella direttiva ministeriale, sono posti alla base di una disciplina speciale quale quella sulla stabilizzazione.

In tale direttiva si afferma: "Si tratta di un primo atto di un processo che interesserà **tutto il fenomeno del precariato** presente nelle pubbliche amministrazioni e che dovrà

trovare una **soluzione nell'arco delle legislatura** così come previsto dall'Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche del 6 aprile 2007... (*Memorandum*)".

Inoltre la finalità della disciplina è chiaramente individuata nella stessa direttiva nel modo seguente: "In primo luogo occorre chiarire che il legislatore è intervenuto con la **finalità di sanare situazioni che si protraggono da lungo tempo** e che hanno disatteso le norme che regolano il sistema di provvista del personale nelle Pubbliche amministrazioni e creato diffuse aspettative nei dipendenti così assunti, anche in violazione dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Infatti, come già diffusamente sottolineato dalla circolare 3 del 2006 del Ministro per la funzione pubblica, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato corrisponde alla necessità di far fronte ad esigenze temporanee delle amministrazioni, mentre nelle situazioni oggetto della stabilizzazione prevista dalla legge finanziaria per l'anno 2007 di fatto si sono utilizzate tipologie di lavoro temporaneo per esigenze permanenti dell'amministrazione e non esternalizzate."

Occorre, peraltro, chiarire che l'art. 36 del D.Lgs 165/01 è stato modificato nel senso sopra indicato solo a seguito dell'approvazione del D.L. 4/06, mentre **in precedenza la normativa ha teso a favorire un ampio ricorso a forme di lavoro flessibile in sostituzione di cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato**, prova ne è il lungo perdurare del blocco delle assunzioni a tempo indeterminato.

Quanto ai chiarimenti indicati nella direttiva ministeriale e nella circolare ANCI mi

sembra che due di essi presentino un particolare rilievo, in quanto offrono soluzioni operative ad aspetti particolarmente incerti della disciplina sulla stabilizzazione del precariato.

1) I due documenti di valenza istituzionale aprono, anche se in modo ben diverso, alla possibilità di **considerare acquisibile il requisito dei tre anni di servizio anche attraverso più rapporti di lavoro a tempo determinato**, sia con la stessa amministrazione che con amministrazioni diverse, ed anche a fronte di **rapporti di lavoro costituiti per profili professionali diversi**.

L'indicazione della direttiva ministeriale in questo caso è particolarmente utile in quanto considera la stabilizzazione possibile "con l'**ultima amministrazione nella quale si è prestato servizio e nell'ambito dell'ultima qualifica rivestita**". Ovviamente per le amministrazioni locali tale ordine di priorità dovrà essere indicata e precisata nei provvedimenti di carattere generale che la giunta comunale dovrà adottare nell'eventualità di procedere alla stabilizzazione del personale assunto con contratto di lavoro tempo determinato (i posti destinati alla stabilizzazione dovranno essere previsti in dotazione organica e nei piani annuale e triennale del fabbisogno di personale come ampiamente sottolineato nelle precedenti note).

2) L'effettiva stabilizzazione del personale a tempo determinato, da considerarsi quale nuova assunzione, può avvenire **solo a seguito della maturazione dei tre anni di servizio** (in tale senso si è espressa sia la direttiva ministeriale che la circolare

ANCI). Non è necessaria, come già indicato in precedenza, alcuna preventiva procedura di mobilità esterna.

Altro aspetto che la circolare ANCI affronta con chiarezza e su cui mi pare utile ritornare è il rapporto esistente tra **graduatorie di idonei** dovute a concorsi pubblici precedenti e **procedure di stabilizzazione** del precariato. La copertura di posti vacanti tramite ricorso alle graduatorie in essere o attraverso la stabilizzazione del precariato è una scelta delle Amministrazioni che, a seguito di confronto con la parte sindacale, deve essere motivata ma comunque discrezionale. Infatti è ormai consolidato in giurisprudenza il principio secondo cui, mentre il **vincitore di concorso vanta un diritto soggettivo all'assunzione, tale diritto non si estende a chi è stato semplicemente giudicato idoneo ed utilemente collocato in graduatoria**. Del resto occorre tenere presente che lo stesso **assunto a tempo determinato**, per essere stabilizzato con contratto di lavoro a tempo indeterminato, deve essere risultato **vincitore di una procedura selettiva di tipo concorsuale**.

La circolare ANCI pur indicando, come previsto dalla finanziaria, tra i soggetti destinatari della disciplina sulla stabilizzazione sia gli enti soggetti al patto di stabilità, sia gli enti non soggetti a tale patto, per quest'ultimi rinviene nella disciplina dettata dalla finanziaria un ulteriore limite: "il legislatore consente anche agli Enti non tenuti al rispetto del patto di stabilità di procedere alla stabilizzazione del precariato, **nei limiti**

della copertura del turn-over verificatosi nel precedente anno".

Tale interpretazione, che pare letteralmente la più corretta ed ampiamente condivisa, è sostenuta dall'ANCI anche sulla scorta del carattere di specialità delle norme sulla stabilizzazione del precariato. "Nell'attuazione di tali disposizioni, pertanto, - afferma la circolare - è necessario che gli Enti, anche al fine di evitare un'applicazione dei principi dalle stesse evincibili, rispettino i consolidati canoni interpretativi previsti per le norme di carattere speciale ed eccezionale, procedendo in via di stretta e non estensiva applicazione."

In realtà mi sembra, come già in passato ho avuto modo di sottolineare, che tale interpretazione della norma si rivela più di altre **irragionevole e in contrasto con i principi stessi** posti alla base della disciplina sulla stabilizzazione.

Così argomentando **di fatto il personale in servizio a tempo determinato da tre anni negli enti non soggetti al patto di stabilità non verrà mai stabilizzato se non a prezzo di una riduzione della spesa del personale e quindi del numero complessivo del personale a disposizione**.

Infatti mentre a fronte di una cessazione nel corso del 2006 i comuni non soggetti al patto di stabilità possono procedere alla relativa sostituzione attraverso una normale procedura concorsuale, **non altrettanto è possibile in caso di stabilizzazione di personale in servizio a tempo determinato**, poichè se tale personale è considerato in sostituzione di chi è cessato certo al contempo non può ricoprire anche il posto coperto fino al momento della stabilizzazione.

Diverse sono le amministrazioni non soggette al patto di stabilità che nel recente passato, pur rispettando i limiti di spesa del personale e garantendo con difficoltà i servizi istituzionali, sono state costrette a ricorrere ad assunzioni a tempo determinato per coprire di fatto posti lasciati vacanti da cessazioni poichè non era possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato.

Ora se la finalità **della stabilizzazione dei precari è quella di regolarizzare in qualche modo le patologie del passato** (copertura di posti vacanti tramite assunzioni di precari) questa finalità è evidentemente **negata per gli enti non soggetti al patto di stabilità**, proprio in quegli enti in cui comprimere la spesa del personale risulta più arduo.

Tale interpretazione, anche se letteralmente corretta, è ancora più discriminante nei confronti del personale assunto a tempo determinato ove si consideri la disposizione di cui all'art. 1, comma 1156, lett. f) della finanziaria per il 2007 e la recente circolare esplicativa del Ministero del Lavoro, relativa **all'assunzione di lavoratori socialmente utili rientranti nelle disposizioni dell'art 2, comma 1 del D.lgs 81/2000 nei comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti** (quelli non soggetti al patto di stabilità).

Infatti la stessa circolare chiarisce che: "la spesa annua per ogni soggetto assunto andrà calcolata detraendo l'ammontare dell'incentivo sopradetto, pari ad € 9.296,22. Invero la spesa non coperta dall'incentivo a carico del Fondo per l'occupazione incide sulla spesa complessiva di personale ai fini del rispetto, da parte dei comuni, della disposizione di cui all'art. 1, comma 562, 1° periodo della legge n. 296/2006 (*spesa per il personale del 2004*).

Attesa l'evidente finalità della norma in oggetto - intesa a fronteggiare l'emergenza occupazionale anche mediante l'attribuzione di un incentivo a carico del Fondo per l'occupazione per la stabilizzazione degli LSU - per le assunzioni di cui alla presente circolare, si prescinde dalle cessazioni intervenute nell'anno 2006, vincolo previsto dal medesimo art. 1, comma 562, 2° periodo, della legge n. 296/2006."

Vale a dire **per gli LSU che possono fruire degli incentivi a carico del fondo per l'occupazione si può prescindere da eventuali cessazioni avvenute nel 2006, per il personale assunto con contratto a tempo determinato no.**

Gian Marco Brumana

PUBBLICO IMPIEGO E MANSIONI SUPERIORI – Tribunale di Rieti, sent. n.4 del 3 gennaio 2007. Il lavoratore che svolge mansioni superiori pur non avendo diritto al nuovo inquadramento ha diritto alle differenze retributive.

Nel pubblico impiego privatizzato, il divieto di corresponsione della retribuzione corrispondente alle mansioni superiori inizialmente stabilito dall'art. 56 del Dlgs. n. 29/1993, e successive variazioni, è stato soppresso dall'art. 15 del Dlgs n. 387/1998 con efficacia retroattiva.

Anche nel pubblico impiego ricorre l'applicabilità dell'art. 36 della Costituzione, nella parte in cui attribuisce al lavoratore il diritto ad una retribuzione proporzionale alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato, nonché alla conseguente intenzione del legislatore di rimuovere con la disposizione correttiva, una norma in contrasto con i principi costituzionali.

Dal momento in cui le pretese economiche per le mansioni superiori, possono essere fatte valere dal pubblico dipendente avanti al giudice ordinario, successivamente al 30 giugno 1998, da quel momento il dipendente ha il diritto di vedersi corrispondere dal giudice ordinario le differenze retributive rivendicate.

Il comma 5 dell'art. 52 del Dlgs n. 165/2001, laddove prevede che nell'ipotesi assegnazione a mansioni proprie di una qualifica superiore, se da un lato in relazione d essa stabilisce la nullità dell'assegnazione, se non avvenuta per vacanza di posto o per sostituzione, dall'altro, però, riconosce al lavoratore il diritto alle differenze di trattamento economico rispetto alla qualità superiore, senza alcun effetto, però, ai fini dell'inquadramento.