

Diffondilo tramite intranet ed affigilo in bacheca

MARZO 2007 - *formato elettronico*

il foglio

CGIL Bergamo

dei lavoratori della Funzione Pubblica

Questo numero è diffuso solo in formato elettronico

Sommario:

Casa di riposo di Bergamo: una trattativa difficile;	pag. 1
Le progressioni verticali negli enti locali;	pag. 3
Protocollo d'intesa alla CRI di albino;	pag. 5
Assunzioni e stabilizzazione dei precari nella finanziaria 2007;	pag. 6
Elezione della RSU alla sanitas Srl di Seriate ;	pag. 11
La sperimentazione gestionale all'ospedale di Sarnico;	pag. 11
Protocollo d'intesa per la sbilizzazione del personale precario presso il comune di alzano lombardo	pag. 13
CGIL- CAAF di Bergamo le tariffe anno 2007	pag. 16

CASA DI RIPOSO DI BERGAMO: UNA TRATTATIVA DIFFICILE

In questi mesi la RSU e la categoria sono state impegnate in una lunga e difficile trattativa alla casa di ricovero di Bergamo.

La trattativa iniziata nello scorso mese di settembre è tuttora in corso e ha come oggetto

principale la **definizione di un progetto complessivo per il rilancio della Fondazione**, ben sapendo che la situazione economico finanziaria è tutt'altro che facile.

La Fondazione infatti alla luce dei bilanci che ci sono stati consegnati ha un passivo consistente sia nel conto economico del 2004, pari a quasi 1.400.000 euro ma mitigato da entrate straordinarie per 900.000, sia in quello del 2005 con una perdita di esercizio pari a 675.000 con entrate straordinarie per oltre 2.000.000.

In questo contesto ovviamente la trattativa non può riguardare la sola definizione della parte relativa al contratto decentrato ma **ha come punto principale la definizione di un progetto in grado di rilanciare la Fondazione** dal punto di vista del ruolo che deve svolgere all'interno delle offerte assistenziali del territorio di Bergamo e ovviamente anche quello di un **riequilibrio graduale ma necessario dei conti economici**.

La nostra piattaforma presentata fin dal mese di ottobre prevedeva infatti come punti qualificanti:

- la fondamentale importanza **dell'unicità gestionale dei servizi assistenziali**, quindi non solo ci siamo opposti alla proposta dell'esternalizzazione di un reparto ma abbiamo chiesto di valutare la possibilità futura di gestire direttamente **tutti i servizi assistenziali**;
- il **mantenimento dell'istituto del comando** per tutto il personale della Casa impegnato già oggi in servizi gestiti dalla Sodexho e l'avvio, per chi fosse interessato, di percorsi di **formazione e riqualificazione**;
- la **possibilità di stabilizzare il personale assunto a tempo determinato** attraverso un piano assunzioni concordato.

Per quanto riguarda i **fondi per la contrattazione decentrata** abbiamo sempre dichiarato la disponibilità ad una valutazione complessiva della situazione economica della

Fondazione e valutato anche il raggiungimento di un accordo per quanto riguarda i primi tre punti sopra indicati.

Abbiamo rigettato con forza l'ipotesi di esternalizzazione di un reparto avanzata dal Direttore della Fondazione e abbiamo promosso azioni di mobilitazione del personale che scongiurassero tale ipotesi.

Negli ultimi giorni si sono fatti piccoli passi in avanti, infatti è **stato rinnovato il comando per il personale dei servizi alberghieri presso la Sodexho**, anche se la mancata discussione sul nuovo contratto di appalto ha determinato un aumento dei carichi di lavoro per il personale sia in comando che per quello assistenziale.

Ad oggi la trattativa è ancora in corso, anche se la situazione **del personale al Gleno diventa ogni giorno più difficile**, vista l'estenuante durata di questa trattativa e l'incertezza del futuro.

Infatti ad oggi non sembrano profilarsi concrete ipotesi di soluzione della vertenza.

Giacomo Pessina

***Tribunale di Piacenza 20 settembre 2006.
Pubblico Impiego – Espletamento di mansioni superiori.***

L'esercizio di fatto di mansioni diverse da quelle della qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore.

*L'art. 52 Dlgs n. 165/2001 indica i casi in cui è legittima la temporanea assegnazione a mansioni superiori e prende in considerazione l'ipotesi di assegnazione proprie di una qualifica superiore per stabilire, da un lato **la nullità** di tale*

*assegnazione, dall'altro, il **diritto del lavoratore alla differenza economica** con qualifica superiore. Infatti il citato art. 52 disciplina in primo luogo i casi in cui è legittima la temporanea assegnazione a mansioni superiori, con la precisa specificazione dei relativi presupposti e dei limiti temporali e la previsione del diritto del lavoratore al trattamento previsto per la*

qualifica superiore per il periodo di effettiva prestazione.

*In secondo luogo prende in considerazione l'ipotesi di assegnazione a mansioni superiori proprie di una qualifica superiore al di fuori delle condizioni previste dalle precedenti disposizioni, per stabilire, da un lato la **nullità di tale assegnazione**, dall'altro il **diritto del lavoratore alla differenza economica**.*

LE PROGRESSIONI VERTICALI NEGLI ENTI LOCALI

Spesso ci viene chiesto quali siano attualmente le possibilità per gli enti locali di effettuare progressioni verticali (o procedure concorsuali interamente riservate agli interni).

Nei diversi enti, infatti, i pareri e le opportunità per i dipendenti risultano variare dalla totale preclusione verso ogni possibilità di progressione ad aperture più o meno ampie. Poiché la disciplina è la stessa per tutti gli enti sembra necessario che vi sia anche **uniformità di comportamento**.

La materia delle progressioni verticali, dopo una lunga serie di sentenze della Corte Costituzionale, a cui si è progressivamente allineata anche la Corte di Cassazione a partire dalla ben nota sentenza n° 15403 del 15 ottobre 2003, pare aver trovato una sistemazione, almeno per il momento, con il parere del Consiglio di Stato del 16 gennaio 2006 n. 3556 formulato a seguito di richiesta del Governo al fine di stabilire l'assimilazione delle progressioni verticali a nuove assunzioni.

Condivisibili o meno (in questo caso c'è da rilevare la profonda differenza con le regole che governano il settore privato, nonostante la privatizzazione del rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni) due sono i punti di approdo che la giurisprudenza di questi ultimi anni pare aver individuato in tema di progressioni verticali:

1. queste sono da considerarsi **come nuove assunzioni e rientrano nei vincoli imposti in materia dal legislatore**; il **giudice competente** a giudicare sulle procedure relative alle progressioni verticali è **quello amministrativo** come avviene per i concorsi pubblici;
2. i posti che è possibile coprire tramite progressioni interne **non possono superare il 50%** dei posti di ogni categoria previsti nel piano triennale del fabbisogno di personale e contenuti nella relativa pianificazione annuale.

La Corte Costituzionale con la sentenza 373 del 23 luglio 2002 ha affermato: "Il passaggio dei dipendenti della p.a. ad una fascia funzionale superiore... è soggetto **alla regola del concorso pubblico**... I principi costituzionali sono da ritenere violati nel caso di riserva di tutti i posti disponibili di una data qualifica ai dipendenti in servizio... **Una riserva, invece, limitata al 50% dei posti messi a concorso**, in favore del personale della qualifica immediatamente inferiore con almeno cinque anni di servizio è da ritenere non irragionevole e non lesiva del precetto costituzionale".

Con un'osservazione assolutamente condivisibile c'è chi ha sottolineato che le numerose pronunce della magistratura sia ordinaria che amministrativa degli ultimi anni: "Si esprimono sull'assimilazione delle progressioni verticali alle assunzioni all'esterno, ai fini dell'individuazione del giudice competente; nessuna pronuncia, invece, sia della Cassazione che del Consiglio di Stato, afferma la non liceità delle medesime progressioni o l'inefficacia delle fonti negoziali che le hanno introdotte nei diversi comparti di contrattazione, per questo aspetto, anzi, si può affermare **che le progressioni risultano anche rafforzate come legittimazione, anche se molto contenute nel numero**".

Se quelle indicate sono le regole che attualmente governano le scelte in materia di progressioni verticali, la cui violazione non solo può comportare **responsabilità per i funzionari** che le hanno disposte, ma anche la **nullità dei nuovi inquadramenti**, paiono, comunque, necessarie alcune precisazioni.

A) La prima riguarda la possibilità, per gli enti di **dimensioni medio-piccole**, di applicare il limite del 50% di posti che possono essere destinati a progressioni verticali **non ai posti disponibili nell'ambito di una singola categoria**, ma **all'intera programmazione del fabbisogno di personale**. Infatti in molti enti le possibilità di assunzione, ove esistono, sono spesso limitate ad una unità di personale all'interno di una determinata categoria professionale.

Pare quindi ragionevole, in tali enti e senza per questo ledere il principio enunciato dalla Corte Costituzionale, riferire il limite invalicabile del **50% dei posti riservabile a progressioni verticali al complesso dei posti che si intendono coprire nel corso dell'anno**, diversamente negli enti di piccole e medie dimensioni diverrebbe pressoché impossibile utilizzare l'istituto delle progressioni verticali che, come si è visto è stato legittimato dalla stessa giurisprudenza.

B) Nel citato parere del Consiglio di Stato vengono riprese alcune recenti sentenze della Corte di Cassazione in cui quest'ultima ha ritenuto i **passaggi all'interno della stessa fascia o categoria, non quali assunzioni, ma quali pura e semplice progressione di carriera**.

Per gli enti locali, pertanto, in base al principio sopra enunciato **non sono da considerarsi quali nuove assunzioni le progressioni verticali interne alle categorie** ed in particolare nella categoria B, **dalla posizione giuridica B1 alla posizione giuridica B3** e nella categoria D **dalla posizione giuridica D1 alla posizione giuridica D3**.

"La Cassazione - scrive il Consiglio di Stato - ha, invece, confermato la sussistenza del giudice ordinario quando si tratta di semplice passaggio di livello, senza variazione di area o di categoria, ossia senza novazione oggettiva del rapporto di lavoro, in quanto si è in presenza di concorsi inerenti la gestione del rapporto di lavoro" (Cass. S.U. 18886/2003, Cass. 3498/2004).

In proposito si può leggere nella sentenza della Cass. Sez. un. del 7 luglio 2005: "Il che porta ad affermare che vertendosi - come è pacifico tra le parti - nel caso di specie in prove selettive riservate ai soli interni ed importanti un passaggio interno nella stessa area C articolata nella contrattazione nazionale in C1, C2 e C3 - non ravvisandosi, pertanto, alcun passaggio di area, si è in presenza di una mobilità verticale funzionalizzata unicamente a consentire il transito dei dipendenti

In tali casi non si è in presenza di una novazione del rapporto di lavoro, ma di un semplice passaggio a un grado di professionalità più elevato nell'ambito della gestione dell'esistente rapporto di lavoro.

dotati di specifica professionalità e capacità ad una qualifica superiore e ad un più adeguato trattamento economico nell'ambito della gestione del singolo rapporto lavorativo assogettabile al generale regime privatistico, in assenza di contrarie ragioni che ne giustificano la disappacificazione.
In conclusione va, nella risoluzione del conflitto, dichiarata la giurisdizione del giudice ordinario.

In merito competente a giudicare è la magistratura ordinaria, mentre i compiti e le funzioni attribuibili sono quelle enunciate nelle declaratorie contenute nell'allegato A del CCNL del 31.3.1999, che non operano alcuna distinzione di compiti nell'ambito delle categorie indicate.

Gian Marco Brumana

PROTOCOLLO D'INTESA ALLA C.R.I. DI ALBINO

Alleghiamo il testo dell'accordo sottoscritto stamattina tra OOSS e Direzione CRI sulla situazione del Centro di Riabilitazione Motoria di Albino.

Il testo dell'accordo è la dimostrazione delle ragioni che hanno spinto le organizzazioni sindacali ad indire lo stato di agitazione del personale in seguito ad un processo di riorganizzazione che riduceva il personale di assistenza e che ha prodotto una situazione di grave disagio per ospiti e personale.

Punti fondamentali dell'accordo sono:

- rispetto del capitolato d'appalto sia per quanto riguarda gli ausili alle attività educative sia per il numero di personale da mettere in servizio;
- incremento di quattro unità di personale il cui costo sarà garantito da un incremento delle risorse messe a disposizione dalla CRI;
- assunzione del personale infermieristico da parte della cooperativa (quindi non

In data 13.03.2007 le parti si sono riunite presso la sede della CRI di Bergamo e hanno raggiunto il seguente accordo:

Le OO. SS. Prendono atto della relazione informativa presentata dalla CRI ed allegata al presente accordo. Ad integrazione della stessa per la parte riguardante il personale e gli ausili relativi alle attività educative le parti concordano:

1. La CRI si attiva per l'immediata applicazione del capitolato d'appalto in tutte le sue parti in modo particolare per i mezzi che la Cooperativa deve fornire per lo svolgimento delle attività educative esterne; la fornitura dei pasti attraverso il servizio di catering è oggetto di analisi e studio da parte della dirigenza della stessa Croce Rossa.
2. La CRI si impegna a richiedere la piena attuazione del capitolato anche per la parte riguardante il personale e, in particolare, per una figura a tempo pieno e una part-time nell'area educativo/ riabilitativa, tutto ciò in aggiunta alla figura dell'educatore professionale già prevista nella relazione informativa.
3. Le quattro figure aggiuntive previste nella stessa relazione saranno afferenti all'area C ma in grado, secondo modalità organizzative successivamente concordate, di supportare

più collaborazione e turni in libera professione) in attesa di verificare la possibilità di assunzione di infermieri da parte della stessa CRI;

- Riconoscimento che le attività alberghiere (mensa, pulizie, rifacimento letti) sono aggiuntive rispetto all'assistenza e non sostitutive della stessa.

L'accordo è estremamente importante e consente di integrare un servizio per persone svantaggiate e in situazione di difficoltà.

Ora ci aspettiamo che prosegua rapidamente il confronto con l'ASL per il riconoscimento del centro come RSD (residenza sanitaria per disabili) conseguente riconoscimento dei relativi standard assistenziali.

Per il momento rimane lo stato di agitazione del personale della Cooperativa "La Persona" presso il CRM di Albino in attesa di un incontro che dia attuazione al protocollo firmato in data odierna.

Giacomo Pessina

l'attività assistenziale. Dette assunzioni saranno effettuate immediatamente.

4. Gli infermieri professionali previsti nel capitolato (n° 7) siano assunti con contratto di lavoro subordinato dalla stessa cooperativa in attesa di verificare la possibilità di una assunzione diretta da parte della stessa CRI.
5. Le attività alberghiere (pulizie, mensa, rifacimento letti) saranno aggiuntive e non sostitutive rispetto all'assistenza e il tempo relativo allo svolgimento di dette attività vada aggiunto ai minuti dedicati alle attività assistenziali.

Letto, firmato e sottoscritto

Bergamo, 13. 03. 2007

Il Direttore Dr. Timpano FP CGIL

Il Direttore Sanitario Fisascat CISL

Il Dirigente Medico Fiap SNACRI

Il consulente CRI RSU CRI

RSA Coop. La Persona

ASSUNZIONI E STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI PRECARI NELLA FINANZIARIA DEL 2007

Si riporta il testo della lettera inviata in data 12 febbraio 2007 alle Segreterie Nazionale e Regionale della FP-CGIL, alle amministrazioni, ai componenti le RSU ed ai lavoratori del comparto autonomie locali della provincia in merito alla opportunità di assunzione e di stabilizzazione dei lavoratori precari contenute nella finanziaria del 2007.

Occorre tener conto, peraltro, che **con la conversione in legge del decreto "Milleproroghe", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in data 27.2.2007, i limiti di assunzione imposti agli enti locali che nel 2006 non hanno rispettato le regole del patto di stabilità interno sono stati eliminati** (art. 6, comma 8-sexies D.L. 300/06).

A seguito della nota del 2.1.2007 sono pervenuti alla scrivente organizzazione sindacale numerosi quesiti in merito alle possibilità: di assunzione e, soprattutto, di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato.

Poiché siamo consapevoli che in materia di assunzione di personale il mancato rispetto dei vincoli imposti da disposizioni imperative di legge comporta la **sanzione della nullità** degli eventuali provvedimenti assunti e poiché riteniamo che su questi temi sia necessario il più ampio confronto senza avere la pretesa, diversamente da altri, di "fornire l'esatta consulenza", magari in via riservata, riteniamo cosa utile fornire alcuni chiarimenti e sollevare alcune questioni interpretative che la finanziaria propone.

Questo non senza sottolineare che al momento rimangono non poche incertezze in merito all'applicazione di alcune disposizioni e non senza ricordare agli enti in indirizzo che il comma 579 dell'unico articolo di cui si compone la finanziaria dispone che: "sui provvedimenti di attuazione delle disposizioni di cui ai commi da 404 a 577, aventi riflessi sull'organizzazione e sulla gestione dei rapporti di lavoro o sullo stato giuridico dei pubblici dipendenti, **sono sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative**", il che espone le amministrazioni che non ottemperano a tale disposizione, nonché agli analoghi obblighi imposti dai contratti collettivi di lavoro, ad un eventuale azione per comportamento antisindacale.

b) Assunzioni

In merito alle possibilità di assunzione la finanziaria distingue nettamente gli enti locali in due gruppi: quelli **soggetti al patto di stabilità** e quelli **non soggetti a tale patto**.

1) **Per i primi** non esiste un ben definito limite di spesa di personale come nel 2006 (spesa del 2004 ridotta dell'1%), o un ancora più

stringente vincolo per le assunzioni a tempo indeterminato (una assunzione ogni 4 cessazioni, anche se calcolata in termini di costo complessivo), ma un vincolo generale di "riduzione delle spese del personale" che, comunque, non pare facilmente eludibile considerato che è dettato: "ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica". Ragionevolmente è possibile affermare che gli enti locali soggetti al patto di stabilità potranno procedere ad assunzioni a tempo indeterminato purchè la spesa del personale non superi quella del 2006, tenuto conto delle seguenti precisazioni relativamente a tale spesa:

- essa è rilevante ai fini del rispetto del patto di stabilità;
- nella stessa non dovrebbero più essere conteggiate le collaborazioni coordinate e continuative, le altre forme di lavoro flessibile e con convenzione, compreso i contratti di somministrazione di manodopera, considerato che risulta disapplicato per gli enti soggetti al patto di stabilità il comma 198 della legge 266/05;
- non vi è alcun riferimento all'esclusione dalla stessa del costo del prossimo rinnovo contrattuale.

Le precisazioni sopra richiamate possono risultare particolarmente negative sulle effettive possibilità di assunzione se interpretate in chiave restrittiva ed è quindi necessario che, sia le organizzazioni sindacali, sia gli stessi enti locali sollecitino **chiarimenti che non vanifichino le pur limitate aperture in materia di personale della finanziaria 2007**.

Per gli enti che nel 2006 **non hanno rispettato le regole del patto di stabilità** è previsto che non possano procedere ad assunzioni di personale a qualunque titolo e con qualsiasi tipo di contratto. Comprese,

pertanto, anche le assunzioni obbligatorie dei disabili previste dalla legge 68/99.

Occorre sottolineare, inoltre, che secondo alcune interpretazioni rientrano nel divieto assoluto di assunzione per gli enti che non hanno rispettato il patto di stabilità anche le acquisizioni di personale tramite mobilità volontaria (passaggio diretto ed immediato ex art. 30 del D.Lgs 165/01). Se tale interpretazione fosse ufficialmente confermata occorrerebbe prendere atto che la finanziaria usa il termine "assunzioni" in modo improprio. Infatti le mobilità effettuate ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/01 **non sono da considerarsi quali assunzioni, ma cessioni di contratto** come dispone esplicitamente il comma 1 dello stesso articolo, rimanendo invariate al momento del trasferimento le condizioni contrattuali maturate nell'ente di provenienza.

Del resto lo stesso DPCM del 15.2.2006, per gli enti che non rispettosi del patto di stabilità, ha disciplinato in modo diverso la mobilità volontaria, limitandola alla sola compensazione della mobilità in uscita, rispetto al generale divieto di assunzione, dimostrando così che assunzioni e mobilità volontaria sono due istituti tra loro ben distinti.

Anche questo aspetto, pertanto, è opportuno che venga chiarito.

- 2) **Gli enti non soggetti alle regole del patto di stabilità interno** sono tenuti nel corso del 2007 a limitare: "le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali" a quelle corrispondenti relative all'anno 2004. Entro tale spesa gli enti 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".

Secondo alcuni la possibilità di assunzione a tempo indeterminato risulta per tali enti rigidamente limitata al turnover (è cessata nel corso del 2006 una unità di personale assunto tempo indeterminato, solo in questo caso è possibile procedere ad una nuova assunzione con le stesse caratteristiche, anche attraverso la stabilizzazione del precariato).

La disposizione così interpretata esclude di fatto gli enti non soggetti al patto di stabilità dalla possibilità di trasformare i rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato, se non nei limiti dalla cessazione nel corso del 2006 di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Più logica ci pare, invece, un'interpretazione della norma **tale da permettere, nel limite della spesa del 2004, la stabilizzazione del personale a tempo determinato, con i requisiti previsti per gli enti soggetti al patto di stabilità, in aggiunta alla sostituzione del personale tempo indeterminato cessato nel corso 2006** (ed in tal senso intendere il riferimento al comma 558).

Anche in questo caso occorre un chiarimento che ci si auspica nel senso, pur nella salvaguardia del limite della spesa complessiva del personale, di permettere in tale ambito la stabilizzazione del personale precario. Si ricorda, inoltre, che, non risultando disapplicate per gli enti non soggetti al patto di stabilità le disposizioni di cui all'art. 1, comma 198 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".

3) **Sia per gli enti soggetti al patto di stabilità interno che per quelli non soggetti a tale patto**, nei limiti indicati di contenimento della spesa del personale, è possibile procedere alla **conversione 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, in contratti a tempo indeterminato. In attesa della conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, **i contratti di formazione e lavoro sono prorogati ope legis** fino al 31.12.2007.

Tutte le procedure di assunzione presuppongono, ovviamente, la previsione del posto in dotazione organica, nonché l'inserimento nel piano triennale del fabbisogno di personale. Non per tutte le assunzioni è, invece, necessario attivare la procedura prevista dall'art. 34 *bis* del D.lgs 165/01, non certamente per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato o per la conversione dei contratti di formazione e lavoro (per questi ultimi la procedura di cui all'art. 34 *bis* del d.lgs 165/01 deve essere effettuata prima dell'assunzione come CFL)

Si ritiene, tuttavia, permanga l'obbligo, per chi ancora non ha provveduto, alla rideterminazione della dotazione organica secondo le disposizioni contenute nel DPCM del 15.12.2006, visto il richiamo, anche per gli enti soggetti al patto di stabilità, alla validità delle previsioni disposte dai commi disapplicati delle precedenti finanziarie per quanto riguarda il 2005 ed il 2006.

Rimane, inoltre, da chiarire se il divieto: "di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo" introdotto dal "decreto Bersani" per gli enti che nel corso del 2006 non sono riusciti a contenere la spesa nel limite di quella del 2004 ridotta dell'1%, sia da considerarsi ancora operante .

E' forse il caso di ricordare, infine, che il comma 1180 prevede anche per le pubbliche amministrazioni l'**obbligo di comunicazione**: "al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro (Centro per l'impiego) entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti" l'assunzione di lavoratori subordinati o con contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Anche la variazione nella tipologia dei contratti in essere dovrà essere comunicata ai servizi competenti secondo la disciplina contenuta nel d.lgs 297/02 come modificata dalla finanziaria del 2007, tenuto conto che il mancato adempimento comporta specifiche sanzioni.

c) Stabilizzazione del personale precario.

Tra le possibilità di assunzione a tempo indeterminato degli enti va considerata anche la **possibilità di stabilizzazione del personale precario** non inquadrato in una categoria dirigenziale.

In merito occorre ricordare che in data 19 gennaio 2007 è stato siglato tra il Governo e CGIL-CISL-UIL il memorandum d'intesa sul lavoro pubblico e la riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni che prevede al punto 5: "In questo quadro e comunque **nell'ambito della legislatura, i sistemi di reclutamento pianificati dovranno portare alla scomparsa del precariato**".

La necessità di riassorbire il lavoro precario, che si è consolidato in questi ultimi anni di blocco delle assunzioni, rappresenta quindi un **impegno specifico che il governo si è assunto** nell'ambito del più complesso e non sempre lineare percorso di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni che si va delineando. Si ritiene, pertanto, che in tale chiave (di favore verso il riassorbimento del precariato) devono essere interpretate le disposizioni della

finanziaria del 2007 in merito alla stabilizzazione del personale a tempo determinato attraverso l'assunzione a tempo indeterminato.

I **presupposti per la stabilizzazione** del personale non dirigenziale con contratto di lavoro a tempo determinato, sia per gli enti soggetti al patto di stabilità interno, sia per quelli non soggetti a tale patto sono:

1. il rispetto dei limiti di spesa di personale indicati per le due tipologie di enti;
2. la disponibilità dei posti in organico.

Solo per gli enti soggetti al patto di stabilità interno va aggiunto il rispetto delle regole che da esso derivano.

I **requisiti** che il personale a tempo determinato deve possedere per poter procedere alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato sono:

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

Se tali requisiti **sono stati conseguiti a seguito di procedure selettive pubbliche**, dati i presupposti prima indicati, è possibile procedere alla trasformazione del rapporto di lavoro senza esperimento di altra selezione pubblica.

Nel caso sussistano i requisiti di cui ai precedenti 3 punti, ma la costituzione del rapporto di lavoro non sia avvenuta a seguito di un concorso pubblico o tramite avviamento a selezione da parte del centro per l'impiego competente, occorrerà procedere **all'espletamento di specifiche prove selettive riservate**.

Tuttavia le disposizioni in commento lasciano **dubbi interpretativi che è necessario vengano risolti al più presto**:

1. il **calcolo dell'anzianità di servizio** richiesta per tutte e tre le fattispecie indicate deve essere maturata nello stesso ente oppure è possibile che venga acquisita nell'ambito dell'intera pubblica amministrazione, oppure nel comparto di appartenenza?
2. tale **anzianità deve essere calcolata** in relazione allo stesso profilo professionale ed alla stessa categoria professionale oppure è possibile sommare periodi di servizio in profili diversi e categorie diverse?

Riteniamo che sia necessario ed urgente un chiarimento da parte degli organi competenti in merito a queste domande e che una risposta di pura e semplice chiusura, come pare emergere da alcuni recenti commenti, non sembra certo favorire quel processo di riassorbimento del personale precario menzionato in precedenza.

Tra le opportunità di stabilizzazione del personale precario occorre ricordare, inoltre, l'obbligatoria **riserva del 60% dei posti nelle procedure di assunzione di personale a tempo determinato** per i soggetti "con i quali (*gli enti locali*) hanno stipulato uno o più **contratti di collaborazione coordinata e continuativa**, esclusi gli incarichi di nomina politica, per una durata complessiva di almeno un anno alla data del 29 settembre 2006". Tale opportunità rappresenta una sorta di avvicinamento per i lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa al possibile lavoro stabile, passando dal lavoro "formalmente autonomo" a quello subordinato, seppur a termine

In applicazione del comma 1156, lett. f) dell'unico articolo della finanziaria è disposto, inoltre, che i comuni con meno di 5000 abitanti che hanno vuoti di organico, relativamente alle

qualifiche in cui è previsto l'avviamento a selezione da parte dei centri per l'impiego (cat. A e B, posizione giuridica B1), possono procedere ad **assunzioni di soggetti collocati in attività socialmente utili** nel limite di 2450 unità complessive a livello nazionale. Per queste assunzioni gli stessi enti possono usufruire degli incentivi previsti dall'art. 7 del D.Lgs 81/00. Per l'assegnazione delle risorse provvederà il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con proprio decreto.

Anche gli enti soggetti al patto di stabilità interno potranno, assumere lavoratori socialmente utili senza possibilità, tuttavia, di fruire delle agevolazione indicate in precedenza.

Molti ed urgenti sono, quindi, i chiarimenti che servono ai fini della concreta applicazione delle disposizioni contenute nella finanziaria del 2007 relative alle possibilità di assunzione e di stabilizzazione del personale precario. E',

inoltre, necessario che le amministrazioni in indirizzo si facciano parte attiva, come del resto le organizzazioni sindacali, perché questi chiarimenti **offrano davvero opportunità concrete sia per gli enti che per i loro dipendenti** di garantire servizi sempre più di qualità e certezza di occupazione ponendo rimedio ad una situazione di carenza di personale di ruolo che da tempo affligge le amministrazioni locali della nostra provincia.

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 FP CGIL
F.to Gian Marco Brumana

ELEZIONE DELLA RSU ALLA SANITAS S.R.L. DI SERIATE

Lunedì 26 febbraio si è provveduto presso la Sanitas Srl di Seriate, società di capitali interamente controllata dal comune di Seriate ed a cui si applica il CCNL del comparto Regioni - Autonomie locali alla costituzione della RSU.

E' la prima elezione della RSU presso una società interamente pubblica che avviene secondo le modalità del regolamento elettorale vigente nel pubblico impiego, e per questo assume un particolare rilievo.

Pubblichiamo di seguito la tabella con i risultati delle elezioni:

Elettori	Votanti	Bianche e Nulle	CGIL	CISL
14	14	//	11	3

L'unico seggio di rappresentanza della RSU è stato assegnato alla rappresentante della lista FP - CGIL Belotti Elena.

LA SPERIMENTAZIONE GESTIONALE ALL'OSPEDALE DI SARNICO

L'azienda ospedaliera di Sarnico ha attivato nel corso degli ultimi anni quattro **diverse sperimentazioni gestionali** utilizzando per tutte la formula dell'associazione in partecipazione.

L'associazione in partecipazione prevede che un soggetto **detto associante** abbia la possibilità di gestire le attività e un secondo soggetto, in questo caso l'Azienda Ospedaliera, **detto associato** abbia un potere di controllo.

Con questa formula e per un periodo di tre anni di sperimentazione gestionale ed altri tre anni di consolidamento sono state attivate quattro diverse sperimentazioni.

In questo breve articolo vogliamo occuparci della prima sperimentazione, quella **operante presso l'ospedale di Sarnico**, anche perché ormai sta giungendo al termine del proprio percorso e quindi un'attenta valutazione di come ha funzionato, di quali nuove modalità gestionali, di quali servizi ha erogato, delle difficoltà che ha incontrato, sono condizioni necessarie per capire quale futuro attende la sperimentazione.

La sperimentazione è iniziata nel gennaio 2002 e riguardava complessivamente 124 posti letto, poi ridotti a 110 nel secondo triennio di consolidamento. I reparti interessati sono stati la riabilitazione neuromotoria, la lungodegenza, la medicina oltre ai servizi dei poliambulatori, la portineria ed altri servizi.

Al momento dell'inizio della sperimentazione l'ospedale di Sarnico ha comandato presso lo sperimentatore, la Fondazione Maugeri 109 dipendenti di cui 93 del comparto e 16 della dirigenza, oggi operano presso lo sperimentatore 65 dipendenti della azienda ospedaliera, 57 del comparto e 8 della dirigenza. Ovviamente nel corso degli anni è aumentato il personale direttamente assunto dallo sperimentatore.

Nonostante insistenti voci ed informazioni ricevute negli anni precedenti dalla direzione aziendale, in merito a dissidi relativi ai rimborsi che la Fondazione Maugeri doveva all'azienda ospedaliera, nel corso dell'ultimo tavolo tecnico ci è stato detto che non esistono problemi di arretrati da percepire da parte del Bolognini.

Allo scadere della sperimentazione si dovrebbe costituire una società di capitali con una quota maggioritaria (51%) in mano all'azienda ospedaliera e la restante quota detenuta da un partner privato scelto con gara ad evidenza pubblica.

Sembra che si ipotizzi la possibilità di prorogare di ulteriori diciotto mesi la sperimentazione gestionale non essendoci la garanzia che qualche partner privato partecipi alla gara per la costituzione della società mista. Questa ipotesi, anche se mai ufficializzata, ci sembra un po' paradossale considerando che il tempo a disposizione, sei anni di sperimentazione, dovrebbe essere stato sufficiente a dirimere la questione sull'opportunità di questo modello gestionale.

Per il sindacato di categoria ovviamente è di primaria importanza riuscire a garantire trattamenti equi sia ai lavoratori dipendenti dell'azienda Bolognini sia a quelli della fondazione Maugeri.

Non sappiamo ancora quale sarà la soluzione definitiva dell'azienda Bolognini ma per il sindacato saranno necessarie precise garanzie di sviluppo dell'Ospedale e di futuro certo per i lavoratori.

Giacomo Pessina

Tar toscana, sede di Firenze, sez. II, sent. 20 ottobre 2006, n. 4558.

L'art. 5, co. 14, della legge 11 novembre 1883, n. 683, con il far derivante dall'assenza "senza giustificato motivo" la sanzione della decadenza dal trattamento economico, ha inteso rafforzare la collaborazione del dipendente nella fase del controllo domiciliare attraverso l'obbligo della reperibilità nelle fasce orarie, ma è altrettanto vero che l'amministrazione è tenuta ad una ragionevole valutazione delle circostanze tutte a mezzo, se necessario, anche di una più approfondita attività istruttoria, dovendosi conciliare gli opposti interessi, secondo una logica di proporzionalità e di graduazione dando sempre prevalenza alla

esigenze fondamentali del diritto alla salute (art. 32 Cost.), rispetto alle non secondarie necessità connesse al contenimento della spesa pubblica; e, pertanto, nel caso in cui il dipendente si sia assentato per recarsi a visita dal proprio medico di fiducia, l'amministrazione deve procedere ad una puntuale istruttoria e motivazione, verificando d'ufficio se tra le fasce di reperibilità e l'orario ambulatoriale vi sia o meno coincidenza o, comunque, richiedendo all'interessato una giustificazione estesa anche alla necessità della visita medica in orario ricompreso nelle fasce orarie di reperibilità e ciò per contemperare il "rigorismo" con i principi di "ragionevolezza" che debbono ispirare l'azione della Pubblica amministrazione.

PROTOCOLLO D'INTESA PER LA STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE PREARIO PRESSO IL COMUNE DI ALZANO LOMBARDO

Si allega il testo del protocollo d'intesa firmato in data 14.3.2007 sulla stabilizzazione del personale precario presso il comune di Alzano Lombardo. Esso costituisce il primo esempio, concordato tra le parti, di applicazione negli enti locali della provincia delle disposizioni contenute nella legge finanziaria per il 2007 in materia di stabilizzazione del personale assunto con contratto a tempo determinato.

Considerato che l'Amministrazione del comune di Alzano Lombardo ha:

- manifestato l'intenzione di utilizzare la possibilità di stabilizzazione del personale in servizio a tempo determinato prevista dal comma 558 dell'unico articolo della finanziaria del 2007, legge 296/2006;
- comunicato in sede di consultazione della parte sindacale, allo scopo convocata e con nota del 27.2.2007 prot. n. 1823, che presso lo stesso comune esistono tre dipendenti che possano vantare i requisiti richiesti dal citato comma 558, (essere in servizio a tempo determinato da almeno tre anni anche non continuativi, conseguire i tre anni di servizio grazie ad un contratto stipulato in data anteriore al 29 settembre 2006, essere stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore al 2007);

- informato la parte sindacale con nota del 5.3.2007 prot. n. 2459 che non esistono altri dipendenti in servizio, o che hanno prestato servizio nell'ultimo quinquennio, a tempo determinato che possiedono i requisiti richiesti;
- comunicato, inoltre, che tali requisiti di servizio a tempo determinato sono stato acquisiti presso lo stesso comune di Alzano Lombardo e che il rapporto di lavoro con contratto a termine è stato acquisito tramite procedura selettiva di natura concorsuale.

Vista la citata nota del 5.03 in cui sono stati indicati i contratti di collaborazione coordinata e continuativa in essere, non rientranti, peraltro, nella immediata possibilità di stabilizzazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

Dato atto che esistono i posti disponibili in organico per l'assunzione a tempo indeterminato del personale da stabilizzare e che è prevista la copertura di tali posti nel piano triennale del fabbisogno di personale presso il comune di Alzano Lombardo per gli anni 2007/2009 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 01.02.2007.

Tutto quanto ciò premesso e considerato,

LE PARTI CONVENGONO CHE:

- 1) nell'ambito della discrezionalità della scelta di utilizzo delle procedure di stabilizzazione del personale precario sono stati rispettati i principi di trasparenza ed imparzialità che caratterizzano le scelte discrezionali delle pubbliche amministrazioni;
- 2) l'Amministrazione del comune di Alzano Lombardo provvederà alla copertura dei posti in dotazione organica con conseguente costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per i tre dipendenti in possesso dei citati requisiti a far data dal 1 aprile 2007;
- 3) eventuali ulteriori stabilizzazioni a seguito di modifiche, integrazioni o chiarimenti in merito alla disciplina per la stabilizzazione del personale precario siano oggetto di confronto tra le parti compatibilmente con la disponibilità dei posti in organico e delle risorse di bilancio.

Alzano Lombardo, 14.03.2007

Per la parte pubblica del comune di Alzano lombardo il Direttore Generale

F.to Dr. Salvatore Alletto

Per la RSU del comune di Alzano Lombardo

F.to Marenzi Angelo

F.to Brissoni Alessandro

F.to Castelletti Ugo

Per le OO.SS. territoriali:

FP – CGIL F.to Gian Marco Brumana

FPS – CISL F.to Natalino Cosentino

L'incarico di Direttore Generale conferito con rapporto di lavoro autonomo è illegittimo - Parere n. 24/06 della sez.reg. di controllo della Corte dei Conti della Lombardia.

Secondo la sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia “la figura del Direttore Generale, sia che provenga dall'interno o dall'esterno, deve essere incardinata nello schema organizzativo del comune. Infatti, secondo quanto dispone l'art. 108 del Tuel, il Direttore Generale sovrintende alla gestione dell'ente, deve dare attuazione agli indirizzi ed obiettivi degli organi di governo, predispone il piano dettagliato degli obiettivi e la proposta di piano esecutivo di gestione. Trattandosi di attività tipiche della funzione dirigenziale del massimo vertice dell'ente, si ritiene pertanto che il comune non possa conferire un incarico di direttore generale mediante un rapporto di lavoro autonomo”.

Per la Corte dei Conti della Lombardia il direttore generale di un ente locale deve avere un rapporto di lavoro subordinato, tale da poterlo incardinare nell'organizzazione dell'ente.

Dello stesso parere è il Consiglio di Stato che con la decisione n. 5216 della V sez. il 3 ottobre del 2002 ha affermato : “L'esercizio delle funzioni di Direttore generale implica imprescindibilmente l'incardinamento della figura nella struttura organizzativa dell'ente in un rapporto che è certamente di dipendenza funzionale dal sindaco (secondo le direttive del sindaco) e di sovraordinazione funzionale nei riguardi dei dirigenti (sovrintende alla gestione dell'ente). Del resto il ruolo che lo stesso riveste di interfaccia tra gli obiettivi fissati dagli organi di governo dell'ente e la loro realizzazione, affidata questa al personale dirigenziale, consente di collocarlo, anche se in posizione atipica, tra la dirigenza dell'ente...Peraltro, è riconosciuto in capo al direttore generale il potere di adottare atti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno alla stregua degli altri dirigenti comunali.”

Considerato che la figura del direttore generale è sicuramente quella che sembra offrire la più ampia discrezionalità nella scelta, fatta salva la definizione regolamentare dei requisiti indispensabili per la nomina, a maggior ragione il principio dell'incardinamento nella struttura organizzativa dell'ente e quindi di un rapporto di natura subordinata, “con obbligo di esclusività della prestazione”, vale per i dirigenti o per coloro che ne svolgono le funzioni, nonché per una serie di figure professionali tipiche degli enti locali e che prevedono l'esercizio di pubbliche funzioni pubbliche.

M.B.

Tariffe Anno 2007

MOD. 730 e I.C.I.



Tariffe Iscritti CGIL			
QUOTE PER IL SERVIZIO	MOD. 730	BOLLETTINO ICI	DICHIARAZIONE ICI
Dichiarazione di iscritto CGIL	€ 11,00	€ 2,50	€ 8,00
Dichiarazione congiunta d'iscritto (con coniuge a carico non iscritto)	€ 25,00	€ 2,50	€ 8,00
Dichiarazione congiunta d'iscritto (con coniuge iscritto non a carico)	€ 22,00	€ 2,50	€ 8,00
Dichiarazione congiunta d'iscritto (con coniuge non iscritto non a carico)	€ 38,00	€ 2,50	€ 8,00
Dichiarazione di coniuge/convivente* di iscritto CGIL	€ 27,00	€ 2,50	€ 8,00

* La condizione di convivenza (intendendosi per tale la convivenza more-uxorio) deve essere accertata dal certificato di stato di famiglia

Tariffe Non Iscritti CGIL

QUOTE PER IL SERVIZIO	MOD. 730	BOLLETTINO ICI	DICHIARAZIONE ICI
Dichiarazione di non iscritto CGIL	€ 77,50	€ 5,00	€ 11,00
Dichiarazione congiunta di non iscritto (con coniuge a carico non iscritto)	€ 96,00	€ 5,00	€ 11,00
Dichiarazione congiunta di non iscritto (con coniuge non a carico non iscritto)	€ 144,50	€ 5,00	€ 11,00

*Le cifre sono
comprehensive del 20% di IVA*

Tariffe Aggiuntive

Maggiorazione su ogni unità immobiliare superiore a 3 da applicare in aggiunta alle tariffe sopra esposte relative a Mod. 730 e bollettini ICI	€ 1,50
Rielaborazione e ristampa Mod. 730 per modifiche richieste dall'utente	€ 5,00

MODELLO 730 GRATUITO

A TUTTI I SOGGETTI RICONOSCIUTI DISABILI AI SENSI DELLA LEGGE 104/92

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA'

Per ogni modello 730 fatturato l'importo di € 0,50 viene destinato ad un progetto che prevede la ristrutturazione complessiva dell' Ospedale di comunità Edaga Hamus dell'Asmara in Eritrea. I lavori da realizzare consistono in: opere edili di finitura, rifacimento dei serramenti, e rifacimento degli impianti elettrici, idrici e termo-sanitari. Il progetto prevederà anche l'organizzazione di corsi formazione sia del personale medico che infermieristico in loco. La titolarità del progetto è di CGIL Lombardia con la collaborazione di CRI e di Red Cross Society of Eritrea in accordo con il Ministero della sanità Eritrea.

PER FRUIRE DEI SERVIZI DELLA CGIL ISCRIVITI: CONVIENE