

Diffondilo tramite intranet ed affigilo in bacheca

FEBBRAIO 2009 - formato elettronico

il foglio

CGIL Bergamo

dei lavoratori della Funzione Pubblica

Sommario:

REFERENDUM: SCONFITTA DAI LAVORATORI LA SCELTA DEGLI ACCORDI SEPARATI DI CIL-FP E UIL-PA NELLE AMMINISTRAZIONI CENTRALI	pag. 2
L'ACCORDO QUADRO SULLA FIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI GRAVERA' PESANTEMENTE SUL FUTURO DEI LAVORATORI	pag. 4
COMUNICATO CONGIUNTO DEI SEGRETARI GENERALI PER SANITA' PRIVATA - SANITA' PUBBLICA - AUTONOMIE LOCALI	pag. 11
MOBBING CONDANNATO IL DIRETTORE DELL'INPDAP	pag. 12
L'ODISSEA DEGLI INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE INTERNA	pag. 14
DIMISSIONI DEL COORDINATORE DELLA RSU AGLI OSPEDALI RIUNITI DI BERGAMO - IL COMUNICATO DELLA FP-CGIL	pag. 15
ENTI LOCALI : L'APPLICAZIONE DEL D.L. 112708 IN MATERIA DI ASSENZE DAL SERVIZIO	pag. 17
IL TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PERIODI DI CONVALESCENZA POST-RICOVERO	pag. 23

REFERENDUM: SCONFITTA DAI LAVORATORI LA SCELTA DEGLI ACCORDI SEPARATI DI CISL- FP E UIL-PA NELLE AMMINISTRAZIONI CENTRALI

La Funzione Pubblica CGIL di Bergamo ringrazia tutti i lavoratori dei comparti: ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici che con la loro partecipazione al voto nelle giornate del 9 e del 10 febbraio e con una schiacciante maggioranza di no hanno voluto esprimere la loro contrarietà ai CCNL firmati separatamente da CISL e UIL, accordi che rappresentano un puro e semplice appiattimento sulle posizioni espresse dal Governo.

Un particolare ringraziamento a chi ha dedicato il proprio tempo per consentire lo svolgimento dei referendum componendo le commissioni elettorali tra cui, in alcuni casi, anche delegati e iscritti ad altre organizzazioni sindacali.

La maggioranza dei lavoratori ha dimostrato di aver ben compreso che democrazia e confronto con i lavoratori sono elementi indispensabili per la vita del sindacato e che da essi non si può prescindere, questo nonostante le mille difficoltà incontrate nello svolgimento dei referendum: la campagna denigratoria di altre organizzazioni sindacali, gli ostacoli frapposti nei giorni immediatamente precedenti i referendum dalle direzioni centrali delle amministrazioni coinvolte, le voci sulla presunta "illegittimità" dichiarata dall'Aran rispetto alla consultazione dei lavoratori.

Su un totale di 1.711 aventi diritto al voto, hanno votato 876 dipendenti, pari al 51,20%, 784 sono stati i NO (89,50%), 83 i SI (9,47%) e 9 le schede bianche o nulle (1,03%).

In particolare: **negli enti pubblici non economici** hanno votato 331 dipendenti su 606 aventi diritto (54,62%), 302 i NO (91,24 %), 26 i SI (7,85%) 3 le bianche o nulle (0,91%); **nelle agenzie fiscali** 243 su 537 (45,25%), 204 i NO (83,95%), 35 i SI (14,40 %) 4 le bianche o nulle (1,65%); **nei ministeri** 302 su 568 (53,16 %), 278 i NO (92,06%), 22 i SI (7,28%) 2 le bianche o nulle (0,66%);

Si riportano di seguito i dati relativi alla consultazione nei singoli enti dei diversi comparti

Bergamo, 11 febbraio 2009

La Segreteria
della la FP-CGIL

L'ACCORDO QUADRO SULLA RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI GRAVERA' PESANTEMENTE SUL FUTURO DEI LAVORATORI

Governo e parti sociali, con l'**esclusione della CGIL** e poche altre sigle sindacali, hanno siglato lo scorso 22 gennaio un accordo quadro sulla "**Riforma degli assetti contrattuali**". Un accordo destinato a sostituire quello del 23 luglio 1993, ritenuto dai più inadeguato a garantire un efficace sistema contrattuale.

CGIL, CISL e UIL avevano a suo tempo presentato una proposta unitaria sulle "Linee di riforma della struttura della contrattazione", i cui "obiettivi centrali" erano "**il miglioramento delle condizioni di reddito, di sicurezza e qualità del lavoro**" con l'ulteriore obiettivo dichiarato di realizzare un accordo unico che definisse "un modello contrattuale per **tutti i settori pubblici e privati**".

Era all'ordine del giorno, infatti, la **questione salariale**, vale a dire l'incapacità delle stesse retribuzioni medie nette, in certe condizioni, non di assicurare un'esistenza libera e dignitosa come prevede la Costituzione, ma la stessa soddisfazione dei bisogni primari.

Uso il passato, benché la proposta di CGIL, CISL e UIL sia recente, perché dalla stessa all'accordo del 22 gennaio sembra essere trascorso **un tempo infinito**.

Oggi non si parla più della questione salariale, gli effetti della crisi economica sono sotto gli occhi di tutti e l'accordo siglato è molto distante da quella proposta unitaria; anche solo ponendo l'attenzione agli obiettivi indicati dall'accordo questa distanza appare netta.

Infatti obiettivo dell'accordo del 22 gennaio è lo sviluppo economico, la crescita occupazionale fondata sull'**incremento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento dei prodotti e dei servizi resi dalle pubbliche amministrazioni**, mentre il modello unico di contrattazione nei settori pubblici e privati è diventato un modello contrattuale "**comune** nel settore pubblico e nel settore privato".

Come è stato ben sottolineato nella rivista *Guida al Pubblico Impiego* il richiamo ad un modello contrattuale **comune** nel settore pubblico e nel settore privato **non significa**: "**identico modello contrattuale**. L'assetto delineato dall'accordo prevede infatti una disciplina diversificata per i più importanti e innovativi aspetti."

Perché tutti i dipendenti possano farsi una **idea chiara** del contenuto dell'accordo del 22 gennaio si riportano di seguito alcune osservazioni seguite dal testo integrale dell'accordo.

Testo dell'accordo

“Il Governo e le parti sociali firmatarie del presente accordo, con l'obiettivo dello **sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni**, convengono di realizzare – con carattere sperimentale e per la durata di **quattro anni** – un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente.

Le parti fanno espresso rinvio agli accordi interconfederali sottoscritti al fine di definire specifiche **modalità, criteri, tempi e condizioni** con cui dare attuazione ai principi, di seguito indicati, per un modello contrattuale **comune nel settore pubblico e nel settore privato:**”

L'accordo ha, dunque, carattere sperimentale con durata di quattro anni. Vengono mantenuti i due livelli di contrattazione, quello **nazionale** e quello **decentrato**. Al contratto nazionale di lavoro, che **avrà durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica** (prima era di quattro anni per quella normativa e due per quella economica), viene affidato il compito di **garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi su tutto il territorio nazionale**.

Per quanto riguarda la **parte economica** il CCNL:

- utilizzerà per l'adeguamento delle retribuzioni l'indice previsionale europeo IPCA **depurato**, però, **della dinamica dei prezzi energetici importati** (quindi in caso crescita esponenziale dei prezzi del petrolio come è avvenuto nel corso del 2008 **non vi sarà alcuna possibilità di recuperare l'inflazione**, con la conseguente certezza di una diminuzione del salario reale). Chiunque sa che l'Italia è un paese particolarmente esposto al rischio di inflazione derivata dall'importazione di prodotti energetici e chiunque sa che i prezzi derivanti dall'importazione di petrolio tanto velocemente crescono, quanto lentamente calano (basta prendere in esame il prezzo della benzina per rendersene conto);
- l'elaborazione della previsione sarà affidata ad un **soggetto terzo** (quale non si sa);
- il recupero dell'eventuale **scostamento tra la previsione ed l'effettivo incremento dell'indice** nel settore privato verrà effettuato nel corso di vigenza del triennio di validità del CCNL ed il nuovo indice verrà applicato a seguito di specifiche intese non meglio precisate.

Per il **settore pubblico** le cose andranno **decisamente peggio**, infatti:

- il calcolo delle **risorse** da destinare alla **contrattazione collettiva** verrà **demandata ai Ministeri competenti** (quali siano i ministeri competenti nel caso dei contratti di

enti locali e sanità, in un periodo in cui si parla tanto di federalismo fiscale e di autonomia di regioni ed enti locali, è difficile comprenderlo se non alla luce di un più stretto centralismo statalista) nel rispetto **dei limiti della programmazione finanziaria**. Per i pubblici dipendenti l'indice IPCA (effettivamente **osservato**) costituirà **un puro e semplice parametro di riferimento, ciò che conterà saranno le scelte del Governo con la legge finanziaria;**

- si stabilisce, inoltre, che la base di calcolo sulla quale è possibile osservare l'indice IPCA **sarà costituita dalle voci di carattere stipendiale** e non dal valore complessivo del trattamento economico. Considerato che lo stipendio è riscosso mensilmente, **il salario accessorio pare destinato a rimanere escluso dalla base di calcolo su cui applicare gli incrementi retributivi** con un danno notevole per le retribuzioni future dei dipendenti pubblici;
- gli incrementi così determinati rimarranno tali per l'intero triennio, non importa se l'indice effettivo si scosterà decisamente da quello previsto, l'eventuale recupero **dovrà avvenire comunque nel triennio successivo;**
- non poche perplessità suscita, peraltro, il riferimento agli andamenti **reali delle retribuzioni di fatto dell'intero settore**, tanto che nel citato articolo della rivista *Guida al pubblico impiego* si tiene a precisare che “debba leggersi il riferimento al solo settore contrattualizzato”. Infatti nel pubblico impiego (tutto) ci sono magistrati, prefetti, appartenenti al corpo della polizia, ecc. il cui rapporto di lavoro non è stato contrattualizzato, ma le cui retribuzioni sono cresciute più velocemente (un rilievo a parte meriterebbe la categoria dei segretari comunali), che, se considerati appartenenti al settore, **peserebbero non poco sugli andamenti reali delle retribuzioni di fatto.**

Testo dell'accordo

1. l'assetto della contrattazione collettiva è confermato su **due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro** di categoria e la **contrattazione di secondo livello** come definita dalle specifiche intese;

2. **il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria:**

avrà durata **triennale** tanto per la parte economica che normativa;

avrà la funzione di garantire la **certezza dei trattamenti economici e normativi** comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

per la **dinamica degli effetti economici** si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio – in sostituzione del tasso di inflazione programmata – un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'**IPCA** (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), **depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati**. L'elaborazione della previsione sarà affidata ad un soggetto terzo;

si procederà alla verifica circa **eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata**, considerando i **due indici sempre al netto dei prodotti energetici importati;**

la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata in **sede paritetica a livello interconfederale**, sede che opera con finalità di monitoraggio, analisi e raccordo sistematico della funzionalità del nuovo accordo;

il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato **entro la vigenza di ciascun contratto nazionale**;

il nuovo indice previsionale sarà applicato ad un **valore retributivo individuato dalle specifiche intese**;

nel settore del lavoro pubblico, la definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali sarà demandata ai **Ministeri competenti**, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla **legge finanziaria**, assumendo l'indice (IPCA), effettivamente osservato al netto dei prodotti energetici importati, quale parametro di riferimento per l'individuazione dell'indice previsionale, il quale viene applicato **ad una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale e mantenuto invariato per il triennio di programmazione**;

nel settore del lavoro pubblico, la verifica degli eventuali scostamenti sarà effettuata alla **scadenza del triennio contrattuale**, previo confronto con le parti sociali, ai fini dell'eventuale recupero nell'ambito del successivo triennio, tenendo conto dei **reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore**;

Per quanto riguarda le regole della contrattazione ai CCNL o alla contrattazione confederale sarà affidata:

- la disciplina delle relazioni sindacali per tutti i livelli di contrattazione nonché la definizione di **ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare**. Il dubbio che emerge è che la merce di scambio per la sottoscrizione dell'accordo sia costituita dall'ulteriore affidamento agli **enti bilaterali**, in sostituzione di attività finora svolta da amministrazioni pubbliche, di funzioni quali il collocamento, la validazione dei contratti individuali di lavoro, le funzioni di conciliazione o arbitrato in materia di controversie di lavoro, ecc., che finirebbero per **snaturare profondamente il ruolo di sindacato dei lavoratori**;
- la definizione di tempi e procedure, per la presentazione delle piattaforme, l'avvio e lo svolgimento delle trattative, l'individuazione delle condizioni per riconoscere i trattamenti economici a favore dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo, la definizione delle modalità di intervento confederale in caso di difficoltà delle trattative, l'individuazione delle modalità per garantire la tregua sindacale durante lo svolgimento del negoziato.

Testo dell'accordo

3. la contrattazione collettiva nazionale di **categoria o confederale** regola il sistema di relazioni industriali a livello **nazionale, territoriale e aziendale o di pubblica amministrazione**;

4. la contrattazione collettiva nazionale o confederale può definire ulteriori forme di **bilateralità** per il funzionamento di servizi integrativi di welfare;

5. per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo dei contratti collettivi, le specifiche intese **ridefiniscono i tempi e le procedure per la presentazione delle richieste sindacali, l'avvio e lo svolgimento delle trattative stesse;**
6. al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata la previsione di un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una **copertura economica, che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo;**
7. nei casi di crisi del negoziato le specifiche intese possono prevedere anche l'interessamento del livello interconfederale;
8. saranno definite le modalità per garantire l'effettività del periodo di **"tregua sindacale"** utile per consentire il regolare svolgimento del negoziato;

Il **secondo livello di contrattazione**, quello decentrato:

- potrà fruire di interventi strutturali volti a **ridurre il peso di tasse e contributi** sugli incentivi economici destinati al raggiungimento di obiettivi di **produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia** in modo da favorire il miglioramento della **competitività delle imprese.**

Alla richiesta, che era unitaria di CGIL, CISL e UIL, di restituzione ai lavoratori di quanto in questi anni hanno proporzionalmente pagato in più per il **semplice incremento del valore nominale, non reale, delle retribuzioni** (restituzione del cosiddetto "fiscal drag") l'accordo risponde con la detassazione e la decontribuzione della sola retribuzione collegata ad obiettivi di produttività. Anzi la contrattazione decentrata dovrà avere caratteristiche tali da consentire gli sgravi di legge;

- assumerà, anche per il **settore privato**, le **caratteristiche della contrattazione integrativa di quella nazionale.** Pertanto, come avviene attualmente nel pubblico impiego, la stessa riguarderà solo **le materie e gli istituti indicati dal CCNL nazionale** o comunque in livelli superiori di contrattazione, magari definendo, come avviene nel pubblico impiego, **i limiti economici massimi;**
- verranno definite apposite modalità e condizioni di contrattazione integrativa in relazione alle caratteristiche dimensionali per le piccole e medie imprese, mentre in caso di difficoltà economico-produttiva verranno stabilite condizioni specifiche;
- potranno essere definite nel territorio o in azienda specifiche intese che, in **situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale**, avranno la facoltà di **derogare** (ovviamente in senso peggiorativo) **in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.**

Questo è sicuramente uno degli aspetti **più negativi dell'accordo** in cui si prevede la **non applicazione del CCNL di categoria** anche solo per garantire lo sviluppo economico ed occupazionale. Con questa previsione il contratto collettivo

nazionale di lavoro **perde il ruolo** che lo stesso accordo ha dichiarato di volergli affidare, vale a dire quello di **garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi su tutto il territorio nazionale.**

Ovviamente per il **settore pubblico**:

- l'incentivo **fiscale e contributivo** sarà concesso, “**gradualmente e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica**, ai premi legati al conseguimento di obiettivi quantificati di miglioramento della produttività e qualità dei servizi offerti, **tenendo conto degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica**”.

Testo dell'accordo

9. per il **secondo livello di contrattazione** come definito dalle specifiche intese - parimenti a vigenza triennale - le parti confermano la necessità che vengano **incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare**, in termini di riduzione di **tasse e contributi**, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di **obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia** ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti;

10. nel **settore del lavoro pubblico** l'incentivo **fiscale contributivo** sarà concesso, **gradualmente e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica**, ai premi legati al conseguimento di obiettivi quantificati di miglioramento della produttività e qualità dei servizi offerti, **tenendo conto degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica**;

11. salvo quanto espressamente previsto per il comparto artigiano, la contrattazione di secondo livello si esercita per le **materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge** e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione;

12. eventuali controversie nella applicazione delle regole stabilite, saranno disciplinate dall'autonomia collettiva con strumenti di conciliazione ed arbitrato;

13. la contrattazione di secondo livello di cui al punto 9, **deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge**;

14. per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle PMI, con le incentivazioni previste dalla legge, gli specifici accordi possono prevedere, in ragione delle caratteristiche dimensionali, **apposite modalità e condizioni**;

15. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, i successivi accordi potranno individuare le soluzioni più idonee non esclusa l'adozione di elementi economici **di garanzia o forme analoghe**, nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali con particolare **riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva**;

16. per consentire il raggiungimento di specifiche intese per governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, le specifiche intese potranno definire apposite procedure, **modalità e condizioni per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria**;

L'accordo prevede, poi, ai punti 17 e 18 impegni in materia di **democrazia sindacale e diritto di sciopero**:

- dovranno essere riscritte **nuove regole in materia di rappresentanza** delle parti nella contrattazione. Questo, in una fase in cui gli accordi separati con l'esclusione della più grande organizzazione sindacale nazionale pare la regola. Ciò non lascia presagire nulla di buono per il futuro, anche sul **fronte dell'elezione delle RSU**. A ben vedere, infatti, risulta pressoché incompatibile il modello della rappresentanza sindacale unitaria con la stipula di numerosi accordi separati, a meno di non voler escludere direttamente dalle trattative la CGIL, strada che Governo e organizzazioni sindacali firmatarie stanno cercando di percorrere, non senza difficoltà, nel settore del pubblico impiego;
- nuove regole potranno, infine, determinare che per **dichiarare lo sciopero nei servizi pubblici**, siano essi gestiti da soggetti pubblici o privati, **sia necessario l'insieme dei sindacati che rappresentino la maggioranza dei lavoratori**.
Già oggi le regole per l'indizione di scioperi nei pubblici servizi sono assai restrittive come del resto le stesse modalità del suo svolgimento, l'introduzione di una nuova disciplina nel senso indicato renderebbe ben più problematica per il futuro l'indizione di uno sciopero in tali servizi.

Testo dell'accordo

17. salvo quanto già definito in specifici comparti produttivi, i successivi accordi dovranno definire, entro 3 mesi, **nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva** valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo, ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale;

18. le nuove regole possono determinare, limitatamente alla contrattazione di secondo livello nelle **aziende di servizi pubblici locali, l'insieme dei sindacati, rappresentativi della maggioranza dei lavoratori, che possono proclamare gli scioperi al termine della tregua sindacale predefinita**;

19. le parti convengono sull'obiettivo di semplificare e ridurre il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro nei diversi comparti.

Le parti confermano che obiettivo dell'intesa è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività, anche attraverso il rafforzamento dell'indicazione condivisa da Governo, imprese e sindacati per una politica di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese, nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.

L'accordo del 22 gennaio, per i suoi contenuti, è destinato ad incidere non poco sul **futuro trattamento economico e normativo dei dipendenti sia pubblici che privati**.

Nel pubblico impiego, poi, l'attuazione dell'accordo del 22 gennaio, si accompagna all'adozione di una serie di disegni di legge, tra cui spicca la revisione del D.Lgs

165/01 dal titolo: *“Delega al governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro e alla Corte dei Conti”* con cui il Governo intende riformare la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Per questo come FP-CGIL abbiamo programmato per le prossime settimane più di cento assemblee con i lavoratori, per questo chiediamo, come è avvenuto in passato, che i dipendenti possano esprimersi con il voto su un accordo di tale importanza.

Invitiamo quindi tutti i lavoratori a partecipare compatti alle assemblee e a dare una risposta democratica che rivendichi una volta di più la dignità del lavoro.

Per la FP CGIL
F.to Gian marco Brumana

Comunicato congiunto dei Segretari Generali per
SANITA' PRIVATA – SANITA' PUBBLICA – AUTONOMIE LOCALI



i Segretari Generali di Fp Cgil, Fp Cisl, Uil Fpl convengono:

- e' opportuno richiedere un incontro con il Comitato di Settore del comparto delle Autonomie Locali per affrontare le questioni legate alla direttiva, atteso che nei contenuti e per gli effetti delle decisioni assunte dal Governo centrale e dallo stesso Comitato quella direttiva, allo stato, non permette di procedere al rinnovo del Contratto nazionale di lavoro biennio economico 2008/2009

- rispetto alla situazione determinatasi nel settore della Sanità privata - ARIS, è opportuno richiedere unitariamente, all'associazione datoriale, la riapertura del tavolo di confronto nazionale.
- in relazione allo stallo determinatosi nel settore della sanità privata AIOP, è opportuno intervenire unitariamente nei confronti della Conferenza delle Regioni affinché, così come già verificatosi nella regione Toscana, vi siano omogenee e precise indicazioni delle singole Giunte alle AIOP regionali sul rispetto del diritto dei lavoratori del settore al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro quale presupposto ineludibile per l'adeguamento delle tariffe
- in relazione alla trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei lavoratori della Sanità pubblica, è opportuno procedere all'elaborazione di una piattaforma unitaria attorno alla quale orientare le scelte contrattuali al tavolo ARAN
- riguardo ai rapporti fra Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl, una volta recuperata una sintesi unitaria al tavolo ARIS, è indispensabile un impegno di Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl ad evitare accordi unilaterali o separati nel settore sanità privata AIOP e nel Comparto della Sanità pubblica.
- sull'obiettivo di realizzare, nei settori suesposti, consultazioni certificate delle lavoratrici e dei lavoratori sui prossimi accordi contrattuali sottoscritti.

Roma,03/02/2009

FP CGIL
CARLO PODDA

CISL FPS
GIOVANNI FAVERIN

UIL FPL
CARLO FIORDALISO

MOBBING: CONDANNATO IL DIRETTORE DELL'INPDAP

Si riporta il testo dell'articolo apparso su "L' Eco di Bergamo" di domenica 25 gennaio 2009 a cura di Daniela Moranti, la notizia è quella della condanna di un dirigente per mobbing, un fenomeno diffuso ma di non facile dimostrazione davanti alle aule dei tribunali, proprio per questo abbiamo ritenuto utile la riproduzione dell'articolo.

Dal posto di lavoro all'aula di Tribunale: il mobbing prende posto tra il banco degli imputati. Nuova materia di giurisprudenza, riguarda comportamenti vessatori e discriminatori reiterati nel tempo sul posto di lavoro, il che costringe la vittima a isolamento lavorativo. Il «mobbizzato» si ritrova nell'impossibilità di reagire e, a lungo

andare, accusa disturbi psicosomatici, relazionali, di umore. I Tribunali del lavoro sono sempre più coinvolti da contenziosi di tale natura. Anche quello di Bergamo non ne è escluso. Dopo tre anni di dibattimento è arrivata la sentenza che condanna l'Inpdap (l'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica), nella persona del direttore protempore della sede provinciale di Bergamo, al risarcimento dei danni conseguenti a dequalificazione professionale e a condotta mobbizzante compiuti nei riguardi di una dipendente, A.R. «Sono stata dequalificata professionalmente, senza motivazione fondata - spiega l'interessata -. E, una volta spostata nel nuovo ufficio, mi è stata tolta la linea telefonica extraurbana non mettendomi nelle condizioni di svolgere le funzioni affidatemi. Inoltre mi sono stati negati anche il part time e i benefici della legge 104/92 per assistere mia madre malata. L'Amministrazione pubblica era perfettamente al corrente di quanto avveniva. Più volte ho denunciato per iscritto, anche tramite Rsu Cgil, i comportamenti da mobbing perpetrati nei miei confronti dal dirigente a partire dall'estate 2004. Ciò nonostante nessun intervento. Sono dovuta arrivare alle vie legali». «Con il risultato che - continua la dipendente - a seguito dell'accertamento medico richiesto dal Tribunale e svolto dal consulente tecnico

d'ufficio, il dottor Harald Ege, psicologo specializzato in Psicologia del lavoro e presidente dell'Apem (Associazione periti e esperti di mobbing), mi è stato riconosciuto mobbing al 33% e danno conseguente».

E continua nel racconto dell'iter che l'ha portata all'attuale situazione: «Per sottrarmi alle vessazioni di mobbing mi sono sentita costretta a chiedere il trasferimento a un altro ente, dove lavoro da marzo 2007». Per A.R. «le domande nascono spontanee. Oltre a danneggiare le famiglie dei dipendenti, oggetto di mobbing e persecuzione a titolo gratuito, in tempi di contenimento della spesa pubblica, l'Amministrazione salaria dirigenti che dilapidano le risorse pubbliche per pagare avvocati esterni, professionisti, periti, spese giudiziarie, interessi e rivalutazioni per mobbing, con ulteriore aggravio a carico dell'erario. Come è possibile che, in un momento storico in cui si vuol far passare il dipendente quale capro espiatorio della cattiva gestione pubblica, sia tollerato un siffatto comportamento da parte di un pubblico dirigente che, anziché organizzare e ottimizzare i servizi a beneficio dell'utenza, ottiene uno stipendio non indifferente e utilizza la sua posizione per rivolgere attacchi al personale, salvo poi essere smentito dall'autorità giudiziaria con condanna per condotta mobbizzante? Perché l'Inpdap è silente?». A domanda risposta. Interpellato, il direttore dell'Inpdap di Bergamo dichiara: «Queste cause non costano cifre esorbitanti, inoltre sono seguite da un'avvocatura interna retribuita dall'ente come lavoratore dipendente. Quindi non si incide sulla spesa pubblica».

Sulla sentenza di primo grado invece il direttore Inpdap commenta: «La decisione mi sconcerta e non mi trova d'accordo. Il direttore può prendere dei provvedimenti anche impopolari ma doverosi, come spostare un dipendente, per migliorare il funzionamento della macchina pubblica, così che risponda alle esigenze dell'utenza con efficienza. Con la carenza d'organico del pubblico impiego nessun dirigente ha interesse a escludere o dequalificare una persona a livello lavorativo. A questa sentenza ci appelleremo, portando tutti gli elementi non forniti sinora». A fine mese saranno depositate le motivazioni del giudice del lavoro di primo grado.

Daniela Morandi

L'ODISSEA DEGLI INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE INTERNA

Con la conversione del D.L. 185/08 (il cosiddetto “decreto anticrisi”) viene nuovamente modificata la **disciplina relativa agli incentivi per la progettazione interna** prevista dall'art. 92, comma 5 del D.lgs 163/06 e successive modificazioni ed integrazioni.

Qualcuno riteneva, infatti, che con la conversione del D.L. 162/08, ad opera della legge 201/08 fosse stata **ripristinata la percentuale del due per cento** dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, comprensiva anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione, da ripartirsi tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori.

In realtà il comma 4-sexies dell'art. 18 del D.L. 185/08 nella versione definitiva introdotta dalla legge di conversione ribadisce quanto già disposto dal D.L. 112/08 (decreto Tremonti-Brunetta) vale a dire che:

*“A decorrere dal **1 gennaio 2009**, la percentuale prevista dall'articolo 92, comma 5, del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, e' destinata nella misura dello **0,5 per cento** alle finalita' di cui alla medesima disposizione e, nella misura dell'**1,5 per cento**, e' versata ad apposito capitolo dell'entrata del*

bilancio dello Stato per essere destinata al fondo di cui al comma 17 del presente articolo».

L'1,5% destinato allo Stato andrà a finanziare il fondo per gli ammortizzatori sociali. Per gli enti locali, secondo un parere espresso a suo tempo dall'Anci, il risparmio dell'1,5% dovrebbe costituire **un'economia per i singoli enti**, non ricorrendo la possibilità di destinare l'intera percentuale del 2% alle figure interne indicate al comma 5 dell'art. 92 del D.Lgs 163/06.

Viene così dimostrato, nel caso specifico, come le **riduzioni** del trattamento economico accessorio operate dal D.L. 112/08 **non vengono affatto riassegnate** al personale con la contrattazione decentrata come qualcuno ha sostenuto. Vedremo, poi, se la riduzione degli incentivi destinati al personale dipendente per la progettazione interna **si tradurrà effettivamente in un risparmio per le amministrazioni o in maggiori oneri dovuti al pagamento di professionisti esterni**, come ripetutamente ha sottolineato l'Anci.

Bergamo, 9 febbraio 2009

Per la FP-CGIL
F.to Gian Marco Brumana

DIMISSIONI DEL COORDINATORE DELLA RSU AGLI OSPEDALI RIUNITI DI BERGAMO – IL COMUNICATO DELLA FP-CGIL

Il coordinatore della RSU degli ospedali riuniti di Bergamo si dimette. Riportiamo il testo del comunicato sindacale del 17 febbraio scorso della FP-CGIL in merito alla vicenda.

Dimissioni del coordinatore della RSU

Come scritto nel comunicato n. 18 la RSU del 12 febbraio 09 si è conclusa con il voto ad una mozione di sfiducia presentata da un delegato della FPS CISL e sostenuta da 16 componenti della RSU aderenti alla stessa CISL, alla CGIL all'UGL e ad RDB. Si è astenuta la rappresentate del FSI mentre hanno votato contro i 5 (su 14) componenti di NURSIND presenti.

L' art. 40 e la sfiducia

Le ragioni della mozione di sfiducia solo parzialmente possono essere riconducibili alla scelta del coordinatore della RSU di individuare “una responsabilità oggettiva” in merito “all’ammancio di 2,2 milioni di euro dal fondo contrattuale” (usiamo le stesse parole del comunicato n. 18 in modo da evitare accuse di gravi insinuazioni) da parte del lavoratore responsabile della rendicontazione dei fondi contrattuali.

Ora queste affermazioni dimostrano l’assoluta strumentalità delle accuse del coordinatore e, quel che è peggio, l’assoluta mancanza di conoscenza delle modalità di costituzione dei fondi contrattuali.

L’art. 40 del CCNL 1998- 2001 (riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento dell’indennità infermieristica) sono oggetto di una disputa sull’applicazione corretta di tale norma da molti anni (ben prima dell’arrivo in azienda del “colpevole” individuato da Carrara) e in molte aziende (in provincia di Bergamo 3 su 4 non riconoscono tale articolo).

Ora, mentre la CGIL argomentava le ragioni del perché tali soldi dovessero essere messi nella costituzione del fondo, con lettera inviata l’8 di gennaio scorso, il coordinatore della RSU prometteva quei soldi ai dipendenti dell’ospedale, o meglio ad una parte di essi e cioè agli infermieri, o meglio solo ad una parte di essi, quelli più anziani. Ovviamente nessun contributo da parte del coordinatore su come ottenere tali risorse nella costituzione del fondo (atto indispensabile per poi poterli distribuire). Da questo nasce la necessità di Carrara di individuare un lavoratore colpevole, non l’Amministrazione con cui è troppo complicato scontrarsi.

L’accordo sull’orario di lavoro e la mancata assunzione dei 25 infermieri in più

La CGIL scriveva nello scorso luglio che il numero degli infermieri da assumere nel 2008 era inferiore di dodici unità a quelli cessati nel 2007 e che quindi era tutto da dimostrare l’assunzione reale di 25 infermieri in più per rispettare l’accordo sull’orario di lavoro.

Unica organizzazione che oltre che scrivere queste osservazioni le dichiarava anche in sede di delegazione trattante nella discussione sul piano assunzioni. Nulla invece ha detto o scritto il coordinatore della RSU. Nulla se non volantini e interviste “sulla portata storica “dell’accordo sull’orario di lavoro.

Dopo una campagna elettorale tutta incentrata sul decreto legislativo 66/2003 sull’orario di lavoro, sulla garanzia di non fare più rientri, sul garantire a tutti i turnisti il tempo per il cambio della divisa, dopo aver firmato l’accordo citato si arriva alla dichiarazione dello stato di agitazione. Il coordinatore della RSU ha proposto in RSU di far partire lo stato di agitazione dal 1 maggio dopo un “congruo” periodo di preavviso all’Amministrazione. Le altre organizzazioni sindacali hanno “remato contro” chiedendo l’immediata dichiarazione dello stato di agitazione.

Il problema sono i lavoratori

In realtà l’attacco ad un singolo lavoratore non è un episodio isolato da parte del coordinatore della RSU ma solo l’ultimo di una serie che ha visto coinvolti prima i lavoratori (infermieri, OSS e ausiliari) delle sale operatorie definiti da Carrara “ammutinati “e “rivoltosi” poi i portieri dell’ingresso veicoli rei di far entrare troppe auto e oggetto di una lettera da parte del coordinatore della RSU all’Amministrazione, infine il personale amministrativo che “osa” scrivere al coordinatore della RSU e poi l’ultimo episodio sui

fondi. Un modo di fare che come dice Carrara non ci appartiene rivendichiamo uno “stile” diverso di fare sindacato.

Accordo “sulle straordinarie” non sottoscritto dal coordinatore della RSU

Il coordinatore della RSU cita anche un “fantomatico” accordo sulle ore straordinarie sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali (escluso lo stesso coordinatore) come modo di creare scompiglio, remare contro, costituire l’ostacolo principale alle conquiste sindacali.

Intanto quando dice tutte le sigle, le intende proprio tutte, perché l’accordo è stato firmato anche dal NURSIND che va iscritto di diritto tra le organizzazioni che remano contro.

In secondo luogo l’accordo non riguardava solo le ore straordinarie ma tutti i residui dei vari fondi fino al 2007.

Per quanto riguarda le straordinarie l’accordo prevedeva di utilizzare i residui del fondo solo dopo un accordo tecnico che ne stabilisse le modalità e i limiti di erogazione senza produrre, quindi, nessun effetto immediato. In compenso il punto 2 dell’accordo stabiliva che tutti i residui dei fondi non utilizzati fossero distribuiti tra tutti i dipendenti come produttività. Il bloccare tale accordo che consentiva la distribuzione di circa 75 euro medi per ogni dipendente non è stata, secondo la scrivente, un’azione saggia.

Che fare?

La CGIL riconosce al NURSIND il diritto di esprimere il coordinatore della RSU perché questo è quello che i lavoratori hanno deciso con il loro voto nel 2007. Questo non significa che non possiamo esprimere in modo leale le nostre idee e discutere delle soluzioni che riteniamo più utili per i lavoratori.

D’altra parte il fatto che alla fine della RSU i componenti di NURSIND presenti erano solo cinque e che la segretaria provinciale abbia motivato il no alla mozione dicendo “ certo Donato ha torto e noi lo abbiamo detto anche a LUI ma questo non è sufficiente a giustificare la mozione di sfiducia” deve far riflettere tutti sulle modalità relazionali all’interno della RSU.

La CGIL ritiene, inoltre, che oltre che un diritto sia anche un dovere di NURSIND esprimere il coordinatore della RSU perché non vorremmo che si ritenesse meglio evitare l’assunzione diretta di responsabilità sindacali in una fase molto difficile per i lavoratori dell’ospedale.

Invitiamo pertanto il coordinatore a convocare un’assemblea straordinaria della RSU e NURSIND a indicare un coordinatore e un progetto unitario da condividere con le organizzazioni sindacali e con i lavoratori.

Funzione Pubblica CGIL

L'APPLICAZIONE DEL D.L. 112/08 IN MATERIA DI ASSENZE DAL SERVIZIO

Con nota del 18 febbraio scorso inviata alle amministrazioni, ai componenti le RSU ed ai lavoratori la FP-CGIL di Bergamo, visti i numerosi quesiti pervenuti, ha voluto fare il punto circa l'applicazione dei commi 1 e 5 del D.L. 112/08 in materia di assenze dal servizio e delle relative decurtazioni.

Anche se esistono ancora diversi enti locali che non hanno concluso la contrattazione per il 2008 per gli effetti, non certo positivi, del decreto "Brunetta", molti, invece, sono **giunti al momento della liquidazione del fondo del salario accessorio** e non senza incertezze e perplessità dovute, anche, ai recenti pareri del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Si ritiene utile, pertanto, cercare di fare il punto circa l'applicazione dell'art. 71, commi 1 e 5, del D.L. 112/09

1. ASSENZE PER MALATTIA (art. 71 comma 1, D.L. 112/09)

Ambito di applicazione

La decurtazione va operata in relazione ad **ogni episodio di assenza per malattia per i primi dieci giorni**. Non va operata in ipotesi di assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

Anche nelle ipotesi di **convalescenza conseguente a ricovero ospedaliero**, in presenza di certificazione rilasciata da struttura pubblica o da medico convenzionato con il SSN, non verrà applicata alcuna decurtazione (*parere n. 53 del 2008 il Dipartimento della Funzione Pubblica*).

Voci retributive sicuramente da non decurtare

- a) Per il **personale non dirigente**, componenti del trattamento fondamentale sono:
1. lo stipendio tabellare che ha conglobato l'indennità integrativa speciale;
 2. la retribuzione individuale di anzianità;
 3. la posizione economica all'interno della categoria acquisita anche a seguito di progressione economica orizzontale;
 4. gli eventuali assegni ad personam compreso l'indennità per le ex VIII[^] qualifica se dovuta (definita assegno ad personam dal CCNL)
 5. la tredicesima mensilità.

b) Per il **personale dirigente** sono compresi nel trattamento economico fondamentale:

1. lo stipendio tabellare che ha conglobato l'indennità integrativa speciale,
2. la retribuzione individuale di anzianità;
3. il maturato economico previsto dall'articolo 35, comma 1, lettera b) del CCNL 10 aprile 1996, se acquisito;
4. gli eventuali assegni ad personam;
5. la tredicesima mensilità.

Voci retributive sicuramente da decurtare

a) Per il **personale non dirigente**:

1. la retribuzione di posizione delle P.O. per il valore eccedente il minimo fissato dalla contrattazione collettiva nazionale;
2. la retribuzione di risultato;
3. la produttività collettiva secondo la disciplina del CCDI;
4. le indennità per particolari responsabilità;
5. l'indennità di vigilanza;
6. l'indennità del personale educativo;
7. l'indennità di tempo potenziato.

Alle voci retributive sopra indicate si aggiungono secondo il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Ministero delle Finanze, che per questi motivi ha bocciato la prima direttiva del Comitato di settore del comparto all'ARAN per il rinnovo del CCNL (*di parere contrario la OO.SS. e la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome*):

1. l'indennità di comparto;
2. la retribuzione di posizione dei dipendenti titolari di P.O. anche per la parte attinente il minimo previsto dalla contrattazione collettiva.

Occorre ricordare che gli istituti quali:

1. l'indennità di turno;
2. l'indennità di reperibilità,
3. le indennità di rischio e di disagio;
4. l'indennità per maneggio valori,
5. l'indennità per centralinisti non vedenti;
6. l'indennità di docenza,

non subiscono decurtazione in quanto già collegati ad una prestazione di lavoro effettivamente resa che già presuppone la presenza in servizio;

1. i compensi derivanti da attività per la progettazione ex articolo 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006;
2. i compensi legali ex RD N. 1578/1933;

3. i compensi previsti da altre specifiche disposizioni di legge, **non subiscono decurtazione** se correlati all'esercizio concreto di una attività professionale.

b) – Per il personale dirigente:

1. la retribuzione di posizione oltre la misura minima fissata dalla contrattazione collettiva;

2. la retribuzione di risultato.

Alle voci retributive sopra indicate si aggiungono secondo il Dipartimento della Funzione Pubblica (*di parere al comune di Ladispoli del 31.1.2009*):

2. l'intera retribuzione di posizione anche per la parte attinente il minimo previsto dalla contrattazione collettiva;

3. l'indennità ad personam prevista per le figure dirigenziali di cui all'art. 110, comma 3 del D.Lgs 267/2000.

Per analogia si ritiene che anche il **personale in posizione di staff** ex art. 90 del D.Lgs 267/2000 sia soggetto alle stesse considerazioni previste per le figure dirigenziali di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 110 del T.U.E.L. nel caso in cui gli sia stata attribuita l'indennità ad personam.

Occorre ricordare che:

1. i compensi derivanti da attività per la progettazione ex articolo 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006;

2. i compensi legali ex RD N. 1578/1933;

3. i compensi previsti da altre specifiche disposizioni di legge,

non subiscono decurtazione se correlati all'esercizio concreto di una attività professionale.

c) – Per i segretari comunali le voci sicuramente da decurtare

1. l'eventuale indennità di direzione generale;

2. l'eventuale retribuzione di posizione.

Modalità di calcolo della decurtazione

Sempre secondo il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica la decurtazione va calcolata sulla base di tanti ratei giornalieri di assenza per malattia (fino al massimo di dieci per ogni episodio di assenza) calcolati dividendo l'importo mensile delle voci retributive interessate alla decurtazione per 30 (l'importo annuale per 360), in ipotesi di rapporto di lavoro a tempo pieno. Considerando assenze anche il sabato e la domenica.

Il divisore sarà riproporzionato in caso di rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, in relazione alle singole fattispecie.

In tal modo viene evidentemente penalizzato il dipendente che in malattia a cavallo tra una settimana e l'altra.

Depurazione del fondo per il salario accessorio dell'indennità di comparto

Nel caso in cui l'ente ritenga di applicare le decurtazioni nei primi dieci giorni di malattia anche all'istituto **dell'indennità di comparto**, occorre che in sede di liquidazione gli enti **ricalcolino quanto tolto dal fondo in sede di costituzione per finanziare tale indennità**, altrimenti i dipendenti si vedrebbero decurtati tali importi in misura doppia.

Contribuzione

La riduzione della retribuzione per malattia nei primi dieci giorni non ha riflessi sui contributi previdenziali.

2. ASSENZE DAL SERVIZIO (art. 71 comma 5, D.L. 112/09)

Come è noto il comma 5 del D.L.112/08 prevede che: *“Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimonianze e per l'espletamento delle funzioni di giudice onorario nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1 della legge 8 marzo 2000 n. 53 e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992 n. 104.”*

La disposizione si applica dunque **unicamente agli istituti previsti nei CCDI** per la distribuzione del fondo e che non corrispondano al trattamento economico fondamentale (es. *posizione economica nella categoria*).

Le decurtazioni effettuate al trattamento accessorio dei singoli dipendenti in caso di assenza, con esclusione delle sole eccezioni espressamente indicate nella disposizione, **non danno luogo ad una riduzione del fondo per il salario accessorio ma vanno ripartite tra gli altri dipendenti secondo la disciplina prevista nel CCDI.**

Sono da ritenersi escluse da qualsiasi detrazione le assenze per **ferie**, per la loro finalità costituzionalmente garantita.

Si ricorda che istituti quali:

1. l'indennità di turno;
2. l'indennità di reperibilità,
3. l'indennità di rischio e disagio
4. l'indennità per maneggio valori,

non sono decurtati in quanto **già collegati ad una prestazione di lavoro effettivamente resa** e quindi legati alla **presenza in servizio**.

Identica considerazione vale per i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge (es. *progettazione ex articolo 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006*) se correlati all'esercizio concreto di una attività

Voci retributive sicuramente da decurtare

a) Per il **personale non dirigente**:

1. la retribuzione di posizione delle P.O. (*tenuto conto delle valutazioni esposte in precedenza*) solo se queste sono finanziate con il fondo per il salario accessorio (*enti con dirigenza*);
2. la retribuzione di risultato solo se le queste sono finanziate con il fondo per il salario accessorio;
3. la produttività collettiva secondo la disciplina del CCDI;
4. le indennità per particolari responsabilità;

b) – Per il **personale dirigente**:

1. la retribuzione di posizione (in *toto* ove si aderisca all'interpretazione del Dipartimento della Funzione Pubblica)
2. la retribuzione di risultato.

Entrambe le decurtazioni operano solo negli enti dove è prevista **la sottoscrizione del CCDI per la dirigenza**;

Modalità di calcolo della decurtazione

La decurtazione avverrà **secondo la disciplina indicata nel CCDI**, a cui compete la ripartizione delle risorse decentrate tenuto conto della disposizione indicata al comma 5 dell'art 71 del D.L. 112/08.

Una considerazione finale, viste le complicazioni e le ingiustizie che comporta l'applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 71 del D.L. 112/08: un **“caloroso”** ringraziamento al Ministro Brunetta.

Per la FP CGIL
F.to Gian marco Brumana

IL TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PERIODI DI CONVALESCENZA POST RICOVERO

Si riporta il testo della lettera inviata il 2 febbraio scorso dalla FP-CGIL di Bergamo alle amministrazioni pubbliche, ai componenti le RSU ed ai lavoratori della provincia relativa al trattamento economico in caso di periodi di convalescenza post-ricovero in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.

Con parere n. 53 del 2008 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha ritenuto che la disposizione contenuta nel secondo periodo dell'art. 71, comma 1, del D.L.112/08 che prevede che in caso di ricovero ospedaliero è fatto salvo: *“il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore”* si possa estendere anche al periodo post ricovero, considerato che la citata disposizione fa riferimento alle: *“assenze per malattia dovute (...) a ricovero ospedaliero”* e, quindi **non solo ai giorni di degenza ospedaliera.**

Conclude il Dipartimento della Funzione Pubblica affermando: *“Pertanto, ad avviso dello scrivente, nel caso di ricovero ospedaliero e **per il successivo periodo di convalescenza post ricovero**, al dipendente del comparto ministeri compete anche la corresponsione dell'indennità di amministrazione, come previsto dal CCNL (art. 21 comma 7 lettera a del CCNL del 16 maggio 1995 come modificato dall'art. 6 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001).”*

Visto rinvio operato dalla legge ai contratti collettivi alla **stessa conclusione si deve pervenire per tutti i comparti.**

Ad esempio il contratto degli enti locali in caso di ricovero e di malattia post-ricovero **non dovrà essere effettuata alcuna trattenuta su quelle voci del salario accessorio non necessariamente legate alla presenza in servizio** (turno, maneggio valori, ecc.) considerato che l'art. 21, comma 7, del CCNL del 6 luglio 1995 stabilisce che: *“per le malattie superiori a 15 giorni lavorativi, o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete il trattamento economico accessorio”*

Distinti saluti

Per la FP CGIL
F.to Gian Marco Brumana