

Diffondilo tramite intranet ed affiggilo in bacheca

MARZO 2009 - *formato elettronico*

il foglio

CGIL Bergamo

dei lavoratori della Funzione Pubblica

Sommario:

RIFORMA BRUNETTA: LE NUOVE REGOLE IN MATERIA DISCIPLINARE	pag. 2
SI'.. SERVE CHIAREZZA SULL'ART. 40 EX INDENNITA' INFERMIERISTICA!! SERVE ANCHE LEGGERSI I CONTRATTI	pag. 4
EE.LL. ; IL FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NEGLI ENTI PRIVI DI DIRIGENZA	pag. 8
IL LEGITTIMO UTILIZZO PRESSO ALTRI ENTI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	pag. 13
DA CGIL INFORMA MARZO 2009 – AZIENDA OSPEDALIERA DI TREVIGLIO	pag 16
LA CONTORIFORMA DEL PUBBLICO IMPIEGO	pag 18
OO.RR. BERGAMO: IL COORDINATORE DELLA RSU RITIRA LE DIMISSIONI	pag 22

RIFORMA BRUNETTA – LE NUOVE REGOLE IN MATERIA DISCIPLINARE

Lo scorso 5 marzo è stata pubblicata sulla gazzetta Ufficiale la legge 15/09 dal titolo: “Delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro 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 questa legge il Governo viene **delegato ad emanare entro nove mesi** uno o più decreti legislativi volti a rivedere buona parte della disciplina che attualmente regola il pubblico impiego, in particolare il D.Lgs 165/01.

Una delle materie oggetto della revisione è quella relativa alle **procedure e alle sanzioni disciplinari**, al fine di una esposizione dei contenuti della delega si riporta quanto scritto nel n. 12 di *Guida agli enti locali* – de “*Il sole 24 ore*”, da Arturo Bianco, che certo non è un sindacalista della CGIL.

“L’articolo 7 prevede le modifiche alle regole disciplinari. La finalità della norma è quella di rendere più rigido l’attuale assetto normativo, contrastando i fenomeni di assenteismo; a tal fine la disposizione detterà le scelte che sono vincolanti per la contrattazione collettiva. Il primo criterio posto a base della delega è quello dello snellimento e della semplificazione delle procedure, soprattutto per le infrazioni di modesta entità, compresa l’acquisizione delle prove. In questo ambito viene previsto l’obbligo della comunicazione ai datori di lavoro delle eventuali condanne penali subite da dipendenti pubblici. Ancora, si stabilisce che il procedimento disciplinare possa continuare anche in pendenza di un giudizio penale, mentre oggi è automaticamente sospeso e deve riprendere solo dopo la conclusione definitiva.

Vanno precisati i criteri per **l’irrogazione della sanzione del licenziamento**, compresi lo **scarso rendimento e l’assenteismo**, per il quale si prevede l’istituzione di uno **specifico reato in caso di dichiarazioni false.**”

E’ solo il caso di sottolineare che tale nuova fattispecie di reato prevede la stessa sanzione prevista per la truffa aggravata, punibile con la **pena da uno a cinque anni di reclusione, la multa da euro 309 a euro 1.549** e la procedibilità d’ufficio. Ovviamente l’assenteista deve essere punito ben più severamente di chi falsifica i bilanci delle società e truffa lavoratori, piccoli risparmiatori, famiglie.

“Si dispone l’intensificazione dei controlli durante i periodi di assenza per malattia e il licenziamento dei medici che hanno falsamente attestato la malattia di un dipendente pubblico. In caso di assenze per **false malattie i dipendenti dovranno rimborsare lo stipendio che hanno incassato ed il danno di immagine provocato all’ente**”.

Si passa poi alla previsione di ulteriori norme per rendere più vincolistiche le regole di comportamento dei dipendenti pubblici. **Dipendenti e strutture improduttive non**

potranno ricevere benefici economici di sorta. Nel caso in cui l'ente viene condannato al risarcimento dei danni nei confronti di un cittadino matura l'ipotesi della responsabilità disciplinare in capo al dipendente eventualmente responsabile. La **sanzione del licenziamento deve essere irrogata** in caso di dipendenti che hanno arrecato all'ente un grave danno a seguito di inefficienza o incompetenza professionale. In caso di mancato esercizio o decadenza della procedura disciplinare matura una condizione di illecito in capo al responsabile.

Matura la responsabilità amministrativa del dirigente in caso di mancata individuazione del personale di esubero. Si dispone di **ampliare i poteri disciplinari ai dirigenti**, tra cui la possibilità di irrogare sanzioni conservative e la sospensione. Ai fini della pubblicità è sufficiente la **pubblicazione sul sito del codice disciplinare**. Vengono abrogati i collegi arbitrali di disciplina. Il personale a contatto con il pubblico dovrà avere un cartellino di riconoscimento.”

C'è solo da aggiungere che tra gli obiettivi della legge Brunetta vi è la “convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato”, considerato che in caso di malattia il dipendente pubblico deve essere reperibile dalle 8,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 20,00, pare che questo obiettivo lo si voglia ampiamente superare.

Bergamo, 23 marzo 2009

Per la FP-CGIL
Dr. Gian Marco Brumana

DA: Il Sole 24 Ore - Viminale risponde

Assenze - Partecipazione ad udienze

Un'amministrazione, nel far presente che alcuni dipendenti sono stati coinvolti in procedimenti penali per motivi connessi all'espletamento delle proprie funzioni, ha chiesto di conoscere quale sia l'istituto da applicare per le giornate di assenza in cui i medesimi vengono chiamati a comparire in qualità di imputati presso la competente Procura. Si chiede, in particolare, se in caso di partecipazione alle predette udienze i dipendenti possano essere considerati in servizio, tenuto conto che il presunto illecito penale risulta commesso durante l'espletamento delle proprie funzioni.

RISPOSTA. Al riguardo, si fa presente che le norme contrattuali relative ai dipendenti degli enti locali, nel disciplinare le varie ipotesi di assenza consentita, non contemplano quella riguardante la richiesta di partecipazione alle udienze davanti agli organi giudiziari. Peraltro, in tal caso, occorre fare una distinzione fra le citazioni in cui è parte interessata l'amministrazione, per le quali il problema non si pone perché il lavoratore svolge un servizio a vantaggio dell'ente stesso, e quelle, invece, in cui la parte interessata è il dipendente medesimo. In quest'ultimo caso, l'assenza va giustificata utilizzando gli istituti previsti dal contratto (permessi retribuiti, permessi brevi, riposo compensativo, ferie ecc.). In tal senso si è espressa anche l'Aran che, nel parere 795-19D4, ha ritenuto che "se il dipendente chiede di assentarsi dal servizio per rendere una testimonianza giudiziale in un processo civile o penale ed essa non è svolta nell'interesse dell'amministrazione, potrà imputare l'assenza secondo un suo autonomo giudizio a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali, se invece il dipendente rende testimonianza (in un processo civile o penale) nell'interesse dell'ente, egli deve essere considerato in servizio. Il caso del dipendente che chieda di assentarsi per partecipare all'udienza di un processo penale in qualità di imputato è sempre assimilabile, alla prima delle due ipotesi sopra esaminate, non essendo possibile, neppure nell'ipotesi prevista dall'art. 28, co. 1, del Ccnl del 14 settembre 2000 (patrocinio legale n.d.r.), che l'attività processuale del lavoratore sia svolta nell'interesse dell'ente, infatti, la responsabilità penale è sempre personale". Alla luce delle suesposte considerazioni, si ritiene che, qualora il dipendente abbia già usufruito di tutte le possibilità consentite dal contratto (ferie, permessi retribuiti ecc.), le ulteriori giornate di assenza debbano essere sottoposte a recupero (Prot. n. 15700/0010743).

SI'.. SERVE CHAREZZA SULL'ART. 40 EX INDENNITA' INFERMIERISTICA !! SERVE ANCHE LEGGERSI I CONTRATTI

Si riporta il testo comunicato della FP-CGIL in merito all'applicazione dell'art. 40 (ex indennità infermieristica) del CCNL 1998-2001 diffuso presso gli OO.RR. di Bergamo.

Dopo le dimissioni del coordinatore della RSU Donato Carrara che ha paralizzato i lavori della RSU abbiamo visto un volantino del sindacato Nursind sull'applicazione dell'art. 40 CCNL (riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis).

Il volantino citato all'inizio recita : "L'art. 49 del CCNL del '90 per far fronte alla prima emergenza infermieristica, assegnava ad infermieri, ostetriche, vigilatrici d'infanzia ed assistenti sanitari un premio di 100.000 £ mensili al compimento del 20, 25 e 30 anni di servizio.

10 anni dopo, il contratto 7/4/99 con l'art. 40, CGIL, CISL, UIL, FIALS, ed FSI decidono che quell'indennità anziché essere assegnata a chi effettivamente compiva 20- 25-30 anni di servizio, fosse assegnata al fondo comune per le progressioni di fascia, la cui destinazione è decisa dalla RSU".

In parole povere era meglio il DPR (non CCNL) 384 del 1990, rispetto al CCNL 1998- 2001.

Esiste un modo molto rapido per verificare se è più conveniente per gli infermieri il DPR del 1990 (come sostiene NURSIND) oppure il CCNL del 1999 (firmato da CGIL, CISL, UIL, FIALS, FSI).

Il DPR prevederebbe (se fosse ancora in vigore) che ogni infermiere sia inquadrato in D1 al compimento del 20° anno di servizio, D2 al 25°, D3 al trentesimo. Ogni infermiere dell'ospedale può, semplicemente leggendo la propria busta paga, verificare se l'inquadramento odierno, in relazione alla sua anzianità è migliore o peggiore.

SE NURSIND E' CONVINTO DI QUELLO CHE SCRIVE INVITI GLI INFERMIERI A CHIEDERE L'APPLICAZIONE DEL DPR IN SOSTITUZIONE DEL CCNL.

SE GLI ESTENSORI DEL VOLANTINO (LA SEGRETERIA DI NURSIND) NE SONO CONVINTI, DIANO IL BUON ESEMPIO, LO CHIEDANO PER PRIMI LORO!

Per avere un'informazione corretta però prendiamo il caso di Maria Rossi (citato da Nursind).

Vediamo nella tabella cosa avrebbe maturato se fosse continuata l'applicazione del DPR (come vorrebbe Nursind) e il confronto con i passaggi avvenuti all'interno dell'ospedale in seguito al CCNL 1998- 2001 (quello che, secondo NURSIND, ha svenduto gli infermieri).

Onde evitare che si impazzisca nel controllare i soldi all'euro precisiamo che il valore delle fasce economiche si rivaluta ad ogni contratto mentre noi abbiamo mantenuto il valore iniziale (in entrambe le tabelle le cifre sono leggermente inferiori a quelle percepite). Non era così per il DPR, invocato da NURSIND le 100.000 restavano sempre tali.

Maria Rossi - infermiera assunta nel 1977

Anni	Inquadramento Effetti DPR	DPR proposta nursind	Quota annua (per 12 mesi)	Inquadramento CCNL - CCDI RSU- CGIL- CISL -UIL	Quote mensili	Quota annua (13 mesi)
1997	6°	51,64	619,71	6 ° con indennità 20 anni	51,64	619,71
1998	C1	51,64	619,71	C2 con indennità 20 anni (art.45 ccnl 94-97)	92,05	1196,65
1999	C1	51,64	619,71	C2 con indennità 20 anni (art.45 ccnl 94-97)	92,05	1196,65
2000	C1	51,64	619,71	C2 con indennità 20 anni (art.45 ccnl 94-97)	92,05	1196,65
2001	D1	51,64	619,71	D2 (passaggio di fascia 1-08-2000)	100,19	1302,56
2002	D2	103, 29	1239, 48	D3 (passaggio di fascia 1-09-2001)	147,84	1921,92

2003	D2	103, 29	1239, 48	D3	147,84	1921,92
2004	D2	103, 29	1239, 48	D4 (passaggio di fascia 1-07-2003)	195,52	2541,76
2005	D2	103, 29	1239, 48	D4	195,52	2541,76
2006	D2	103, 29	1239, 48	D4	195,52	2541,76
2007	D3	154,93	1859,16	D5 (passaggio di fascia 1-05 - 2006)	254,05	3302,65
2008	D3	154,93	1859,16	D5	254,05	3302,65
2009	D3	154,93	1859,16	D5	254,05	3302,65
totale			14838,43			28.085,94

Nella colonna degli accordi RSU, CGIL, CISL e UIL le fasce sono state attribuite in corso d'anno (agosto 2000, settembre 2001, luglio 2003, maggio 2005) nel calcolo le abbiamo attribuite tutte all'anno successivo (la differenza sarebbe maggiore a vantaggio degli accordi RSU, CGIL, CISL e UIL).

L'infermiera Maria Rossi attraverso il nuovo sistema di classificazione ha guadagnato circa 13.000€ in più nei 12 anni presi in considerazione rispetto all'applicazione del DPR 384/1990.

Dopo il caso Rossi Maria si potrebbe fare il caso di Laura Bianchi infermiera assunta nel 1991 e che secondo Nursind dovrebbe diventare D1 nel 2011, D2 nel 2016, D3 nel 2021 (questi i tempi del DPR).

Laura Bianchi può verificare da sola, senza bisogno di un'ulteriore tabella che oggi è inquadrata meglio. Noi pensiamo che sia almeno in D3 (con un anticipo di una quindicina d'anni rispetto alla brillante richiesta di NURSIND).

Art. 31 Cost. - Artt. 39, 40 e 41, Dlgs n. 151/2001 - Disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità - Madre casalinga - Equiparazione alla lavoratrice non dipendente - Diritto del padre al permesso di un'ora giornaliera per allattamento del neonato - Sussistenza

Il padre - non affidatario esclusivo - può beneficiare dei permessi giornalieri per "l'allattamento", previsti dall'art. 40 del Dlgs n. 151/2001, sino al compimento dell'anno di vita del figlio anche quando la madre è casalinga, poiché tale beneficio è riconosciuto nell'ipotesi in cui la madre sia lavoratrice e non intenda avvalersi dei congedi ovvero in quella in cui non sia lavoratrice dipendente. Ciò in quanto la madre casalinga deve essere equiparata alla madre "lavoratrice" non dipendente, come avviene già in numerosi settori dell'ordinamento, non potendo che valorizzarsi la ratio di tale norma, volta a far beneficiare il padre di permessi per la cura del figlio allorché la madre non ne abbia diritto, in quanto lavoratrice non dipendente e pur tuttavia impegnata in attività, che la distolgano dalla cura del neonato. *Consiglio di Stato, sez. VI, decisione 9 settembre 2008, n. 4293 - Pres. Varrone; Rel. Bellomo*

Invitiamo NURSIND a smentire contratti alla mano! Non a chiacchiere.

Ora il fatto che il CCNL abbia esteso la possibilità di progressione economica anche ai dipendenti non infermieri non può essere spacciato come un danno agli infermieri.

La domanda corretta a Laura Bianchi è questa: è preferibile per lei essere oggi in D3, insieme ai suoi colleghi infermieri, tecnici, amministrativi o essere in D0 diventare D1 nel 2011 e poi D3 nel 2021 (e non muoversi più) con la magra soddisfazione di avere tutti gli altri lavoratori in D0?

Questo è il modo corretto di porre la questione.

Funzione Pubblica CGIL – Bergamo

Tribunale di Torre Annunziata Sezione Lavoro civile
Sentenza 05.06.2007, n. 483

**sanità - dipendenti Asl - infermiere professionale - attività svolta nelle terapie sub-intensive -
indennità - spettanza - requisiti**

Le terapie sub-intensive, che, secondo l'articolo 44, comma 6, Ccnl di settore, danno diritto alla corresponsione di specifica indennità per lavoro ivi prestato, in assenza di individuazione da parte delle disposizioni regionali, **possono essere definite anche dalla contrattazione integrativa. (1)**

(1) L'articolo 44, comma 6, del Ccnl di settore 1994-1997 stabilisce che "al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:

- 1. nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: Lire 8.000;*
- 2. nelle terapie sub-intensive individuate ai sensi delle disposizioni regionali e nei servizi di nefrologia e dialisi: Lire 8.000;*
- 3. nei servizi di malattie infettive: Lire 10.000."*

Nella specie, ove la Regione era rimasta inadempiente, la domanda è stata accolta, nei limiti precisati in sentenza, poiché l'Asl datrice di lavoro aveva provveduto ad individuare, in accordo con i sindacati, quali fossero, nel suo ambito, le terapie sub-intensive.

EE.LL. - IL FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NEI COMUNI PRIVI DI DIRIGENZA

La previsione dell'art. 67, comma 8, del decreto 112/08 che dispone per le pubbliche amministrazioni **l'obbligo** di trasmettere entro il 31 maggio di ogni anno alla Corte dei Conti, tramite il Ministero economia e finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, **specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno** ha innescato in molti enti un processo di verifica della costituzione del fondo delle risorse decentrate.

In alcuni di essi tale processo è partito addirittura dalla prima costituzione del fondo derivante dall'applicazione del CCNL del 1995, nella generalità dei casi ha preso in esame l'applicazione dell'art. 15 del CCNL del 1 aprile 1999, che costituisce ancor oggi la disciplina di riferimento.

In alcune amministrazioni sono emersi evidenti errori, ma anche **interpretazioni restrittive del tutto unilaterali** e sempre a **sfavore dei dipendenti**. Se verifiche devono essere fatte, bene sarebbe che non assumano come unico obiettivo quello di ridurre le risorse disponibili.

Un aspetto in grado di compensare eventuali riduzioni di fondi a danno dei lavoratori è rappresentato, negli enti privi di dirigenza, dal **finanziamento delle posizioni organizzative**.

La disciplina contrattuale trae origine dall'attribuzione di compiti dirigenziali, compresa l'adozione di atti con valenza verso l'esterno, a personale non appartenente a tale qualifica operata dalle leggi "Bassanini".

In particolare l'art. 6, commi *3 bis e 3 ter* (come introdotti dalla legge 191/98) della legge 127/97 ha disposto che:

"Nei **comuni privi di personale di qualifica dirigenziale** le funzioni di cui al comma 3, fatta salva l'applicazione del comma 68, lettera c), dell'articolo 17 della legge 15 maggio 1997, n. 127, **possono essere attribuite**, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, **ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale**, anche in deroga a ogni diversa disposizione.

In **attesa di apposita definizione contrattuale**, nei comuni di cui al comma 3-bis, ai responsabili di uffici e servizi **possono essere assegnate indennità di funzione** localmente determinate **nell'ambito delle complessive disponibilità di bilancio dei comuni medesimi.**"

Già la legge, in attesa della relativa disciplina contrattuale, disponeva, pertanto, che l'eventuale indennità di funzione assegnata ai dipendenti incaricati dal sindaco della

responsabilità degli uffici e dei servizi, fosse finanziata attraverso le **disponibilità di bilancio e non incidesse sui fondi destinati alla contrattazione decentrata.**

Manovra economica e enti locali – da Guida agli enti locali del 31 gennaio 2009–

“a partire dal 2002 si riscontra una tendenza progressivamente migliorativa dei saldi finanziari comunali che si è tradotta **in un avanzo di bilancio nel 2007.** Si tratta di un dato assolutamente rilevante sia in termini assoluti, pari a 4,5 miliardi di euro (il 10% del totale della spesa corrente dei comuni italiani) sia intermini relativi, **in quanto quello delle autonomie locali è l’unico comparto della pubblica amministrazione ad aver conseguito tale importante risultato”**

“Nonostante abbiano dimostrato comportamenti virtuosi, politiche di rigore, i comuni **non vengono premiati dal governo centrale,** anzi. Con la recente finanziaria, quest’ultimo, infatti, riduce l’autonomia tributaria locale (per cui l’intera manovra graverà sulla spesa), **obbliga i comuni a effettuare uno sforzo superiore al peso del comparto sull’intera amministrazione pubblica** (ai comuni è chiesto di realizzare circa il 25% della complessiva riduzione del deficit pubblico, nonostante pesino solo per il 7% sul totale dei conti pubblici) e trascura le necessità di sviluppo, imponendo **tagli anche agli investimenti** (sui quali peserà inevitabilmente circa la metà della riduzione della spesa).

Con il contratto stipulato il 31.3.1999 viene, successivamente, introdotta la disciplina **dell’area delle posizioni organizzative** che per gli **enti privi di dirigenza** significa l’applicazione della stessa disciplina esclusivamente ai “dipendenti cui sia attribuita la **responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati**” (art. 11, comma 1). Lo stesso comma prevede che gli enti che si avvalgono della facoltà prevista dall’art. 109 del D.Lgs 267/00 (nomina dei responsabili degli uffici e dei servizi) provvedano **a finanziarla “nell’ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci”.**

Quindi, negli enti privi di dirigenza, le posizioni a cui sono **conferite le competenze dirigenziali sono e restano finanziate dal bilancio e non intaccano il fondo per il salario accessorio.**

Una lettura sistematica del contratto relativo al nuovo ordinamento professionale conferma tale impostazione visto che per altri istituti (progressioni economiche, nuovi inquadramenti) è esplicito il loro finanziamento pescando dalle risorse destinate al salario accessorio esistente o derivante dalla futura contrattazione nazionale (articoli 7 e 14 del CCNL 31.3.1999, art. 19 CCNL 1.4.1999, ecc.).

Il successivo CCNL stipulato in data 1.4.1999, relativo al periodo contrattuale 1998-2001, all’art. 15 ha disciplinato **per tutti gli enti del comparto le regole di costituzione del fondo per il salario accessorio** da applicarsi agli enti locali privi o meno di dirigenza. Infatti questo articolo prevede al comma 1: “Presso **ciascun ente,** a decorrere dal **1.1.1999,** sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, **fatto salvo quanto previsto nel comma 5,** secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l’efficienza e l’efficacia dei servizi, **le seguenti risorse:”**

In **nessuna lettera** appartenete al comma 1 dell'art. 15 del CCNL è previsto, per gli enti privi di dirigenza, che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività vengano **definite o decurtate o limitate secondo modalità distinte in modo da contribuire a finanziare le posizioni organizzative** istituite in applicazione del citato art. 11 del CCNL del 31.3.1999.

Tant'è che in commento alle citate disposizioni nel testo "Il nuovo CCNL degli enti locali" stampato nell'aprile del 1999 - edizioni ICA - , a cura dell'estensore, non svolgente, peraltro, alcun ruolo, sia in ambito sindacale che datoriale, si può leggere: "Va anche evidenziato il fatto che l'importo delle indennità di posizione e di risultato, per quanto riguarda gli enti privi di dirigenza, **non deve essere considerato all'interno del fondo complessivo, bensì può essere finanziato con le ordinarie risorse del bilancio di parte corrente.**"

Considerato che per i contratti collettivi di diritto comune, ai quali vengono ricondotti i CCNL del pubblico impiego privatizzato (*almeno finora*), le regole che ne presiedono l'interpretazione al fine di determinare **l'effettiva volontà delle parti** sono da rintracciare, in primo luogo, **"nel dettato letterale della dichiarazione negoziale"** ed, in secondo luogo, nel "prevedere che le clausole del contratto si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso che risulta dal complesso dell'atto.

E' questo il **criterio sistematico...**", si ritiene **non possano sorgere dubbi circa l'interpretazione delle clausole contrattuali in precedenza riportate.**

Gli esperti dell'ARAN, tuttavia, hanno sempre dato un'interpretazione diversa, in ragione dei generici principi di **correttezza e buona fede** senza entrare nella disamina del testo e, soprattutto, in relazione al **controllo della spesa del personale.**

Che le posizioni organizzative, nei comuni privi di dirigenza, debbano essere finanziate con mezzi di bilancio dei singoli enti in aggiunta alle risorse destinate al salario accessorio è **la**

A proposito di quale risposta alla crisi economica - da guida agli enti locali del 14 febbraio 2009

"In merito a questa legge va registrata la protesta dei comuni, penalizzati dai limiti imposti dal rispetto del patto di stabilità interno. I sindaci dei 2300 comuni con più di cinquemila abitanti, attraverso l'Anci, hanno segnalato che difficilmente saranno in grado di rispettare i vincoli del patto di stabilità del bilancio 2009. Allo stato attuale i comuni contano residui passivi, i cosiddetti "debiti commerciali", pari a 15 miliardi di euro, una cifra ragguardevole che sta creando notevoli problemi anche ai sistemi produttivi locali, dal momento che i pagamenti sono bloccati per non sfiorare il Patto. I sindaci ritengono di poter dire la loro sulla risoluzione delle problematiche legate alla crisi, ma per far questo hanno bisogno di rivedere il patto di stabilità interno e revisionare l'accordo sui rimborsi Ici prima casa relativi al 2008. Sul primo punto i comuni chiedono l'esclusione degli investimenti dai vincoli del patto, per consentire l'uso degli avanzi di amministrazione e dei residui passivi. Gli avanzi di amministrazione, calcolati a oggi dall'Anci, sono pari a 3,2 miliardi di euro.

posizione sostenuta da CGIL, CISL e UIL, almeno finora, e non solo dalla CGIL, come qualche amministratore ritiene più utile pensare.

Fino ad oggi un principio di **ragionevolezza** e di **mantenimento di corrette relazioni sindacali** ha presieduto all'applicazione della disciplina del finanziamento delle P.O. tenendo conto delle scelte organizzative degli enti ed in particolare del numero di posizioni individuate, tuttavia nel caso in cui alcune amministrazioni intendano ridurre **le risorse stabili destinate negli anni precedenti al finanziamento del salario accessorio** allora diventa necessario che le disposizioni contrattuali vengano sottoposte a puntuale verifica.

Si ritiene, infatti, che un atteggiamento volto a compensare **eventuali riduzioni** della parte stabile del fondo per il salario accessorio dovute all'emergere di errori commessi nel passato **possano ben essere compensate con il corrispondente parziale finanziamento delle P.O.** avvenuto con l'utilizzo dallo stesso fondo, tale posizione non pare poi così distante dai principi di correttezza e buona fede, invocati dall'ARAN,.

In alcuni casi, però, a tali principi si sono sostituite rigide posizioni a senso unico, che diventano **inaccettabili** se a sostenerle sono esattamente coloro che fino a poco tempo fa, in qualità di "tutori della legalità", hanno permesso **l'assunzione di provvedimenti che contemplavano l'erogazione a dipendenti di emolumenti al fuori della disciplina del salario accessorio, in palese contrasto con le vigenti disposizione di legge** e con le pronunce della Corte Costituzionale o che fino a ieri hanno permesso che si attribuissero compensi orari non previsti da alcuna disposizione contrattuale per **prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro e senza che tali prestazioni figurassero quali prestazioni di lavoro straordinario.**

La FP-CGIL di Bergamo, nel rispetto delle regole, ha sempre contestato la legittimità di quei provvedimenti frutto di "trattative private" che si collocavano fuori da ogni livello di contrattazione, mentre altri comodamente tacevano.

Oggi coloro per cui tutto era possibile si sono trasformati in altrettanti paladini delle interpretazioni più restrittive in danno dei dipendenti agitando lo spauracchio del comma 10 dell'articolo 67 del D.L. 112/08 che prevede: "Fatte salve le ipotesi di responsabilità previste dalla normativa vigente, in caso di accertato superamento di tali vincoli le corrispondenti clausole contrattuali sono immediatamente sospese ed è fatto obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva".

In relazione a tale disposizione occorre, peraltro formulare un'ultima riflessione, qualcuno ha anche avanzato l'ipotesi di **procedere anche al recupero delle risorse illegittimamente distribuite nei confronti dei dipendenti per gli anni precedenti** (nei limiti della quinquennale prescrizione).

In risposta a tale ipotesi è forse il caso di riportare quanto nell'inserito del n° 1 del 2008 della rivista *Guida agli enti locali* Arturo Bianco, consulente Anci, in materia di personale e

collaboratore de "Il Sole 24 ore", ha avuto modo di scrivere: "A parte i problemi legati a questa scelta, il recupero può essere ostacolato dal fatto che alcuni dipendenti non siano più in servizio presso l'ente e **che i compensi di lavoro percepiti in buona fede, per una parte rilevante della giurisprudenza lavoristica, non debbono essere restituiti.**"

Forse proprio questi sono i motivi che hanno portato all'introduzione nell'ordinamento del citato comma 10 dell'art. 68 del D.L. 112/08, nonché della disposizione della legge delega 15/09 in cui è disposto che i decreti attuativi debbano: "prevedere l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, **in caso di nullità delle clausole contrattuali per violazione di norme imperative e dei limiti fissati alla contrattazione collettiva**".

E' forse il caso di chiedersi se invece del paventato recupero delle somme "indebitamente percepite dai dipendenti" non sia più realistico, per gli anni precedenti il 2008, parlare dell'eventuale danno erariale procurato da chi ha sottoscritto, in rappresentanza degli enti, i CCDI come ha indicato con proprio parere l'Avvocatura generale dello Stato.

Bergamo, 17 marzo 2009

Per la FP-CGIL
Dr. Gian Marco Brumana

DA: Sole 24 Ore - Viminale risponde

Salario accessorio - Produttività individuale e progetti-obiettivo

Considerato che nell'anno 2006 è stata negoziata e concordata la ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio del personale, è possibile liquidare la produttività individuale relativa all'anno 2007? E, ancora, è possibile vincolare per l'anno 2008 l'importo stabilito per i progetti-obiettivo secondo quanto stabilito per l'anno 2006, tenuto conto che per l'anno 2007 la delegazione trattante ha raggiunto solamente un accordo parziale che non ha riguardato i predetti istituti?

RISPOSTA Al riguardo, si fa preliminarmente presente che l'art. 5 del Ccnl 1° aprile 1999, come modificato dal Ccnl 22 gennaio 2004, stabilisce che i contratti decentrati integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti decentrati. Giova rappresentare, inoltre, che una sana e corretta gestione delle risorse relative al salario accessorio richiede che le stesse siano attribuite seguendo criteri certi e determinati

da concordare in sede di contrattazione decentrata, la quale potrà anche operare un rinvio ai precedenti accordi per gli istituti eventualmente non disciplinati.

Ciò posto, poiché nel caso in esame la ripartizione del fondo per il salario accessorio dell'anno 2007 avverrà in base ad un accordo parziale, si ritiene che, al fine di non arrecare nocumento al personale dipendente e per attuare gli adempimenti contrattuali relativi alla misurazione e alla correlativa corresponsione della produttività, sia possibile procedere all'attribuzione delle risorse relative alla produttività individuale seguendo i criteri stabiliti nel precedente accordo del 2006, sempreché vengano rispettati i prescritti adempimenti contabili per procedere alla corretta liquidazione di detta competenza.

Per quanto attiene alle somme concernenti la progettualità si ritiene che, in attesa dell'attivazione dei relativi progetti, dette somme possano essere riportate nell'anno 2008.

IL LEGITTIMO UTILIZZO PRESSO ALTRI ENTI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Si riporta il testo della nota inviata lo scorso 13 marzo alle amministrazioni, ai componenti le RSU, ai lavoratori appartenenti alla Polizia Locale del comparto Regioni – autonomie locali e, per conoscenza al Prefetto in merito al legittimo utilizzo del personale appartenente alla polizia locale.

Ormai è noto a tutti che l'utilizzo del personale della polizia locale con **conferimento di incarichi di lavoro autonomo è illegittimo**. Questo perché secondo lo stesso Ministero dell'Interno lo svolgimento delle funzioni di polizia locale **non può essere espletato con tale forma di lavoro**, ma anche perché, ad esclusione del personale in possesso del diploma di laurea, nemmeno ricorrerebbero i **requisiti soggettivi previsti dalla legge per l'affidamento di incarichi esterni**.

L'utilizzo di personale dipendente di altri enti locali è **legittimo**, invece per: i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni nella **forma del lavoro subordinato** applicando la disposizione dell'art 1 comma 557, della legge 311 del 2004 (finanziaria 2005). Disciplina la cui applicazione si sta rapidamente diffondendo.

Altra forma **legittima** di utilizzo del personale della polizia locale presso enti diversi dal comune appartenenza è quello della **convenzione**. Per il trattamento economico del lavoratori interessati è possibile applicare l'art. 43, comma 3, della legge 449/97 (finanziaria 1998) che prevede che i servizi forniti da amministrazioni pubbliche ad altri enti pubblici o privati tramite convenzioni a titolo oneroso vengano ovviamente pagate dall'ente fruitore, quantomeno per il valore dei rispettivi costi, compresi quelli relativi al personale. In tal caso la citata disposizione comporta **l'inserimento nel fondo delle risorse decentrate aventi carattere di variabilità dei costi rimborsati dall'ente fruitore destinandoli alla corresponsione del salario accessorio dei dipendenti interessati**.

Tale costo, infine, incide sulle spese di personale del comune che fruisce della prestazione e non su quelle del comune che "presta" il proprio personale anche ai fini del conto da inviare annualmente al Ministero delle Finanze.

Un esempio di applicazione di tale disposizione è quella citata in oggetto, che si allega alla presente e che ritengo possa rappresentare un **utile strumento** per quei comuni, soggetti al patto di stabilità, che vogliono **evitare di percorrere soluzioni illegittime**, con tutti i rischi che ne conseguono.

Nell'allegato accordo il comune di Seriate, che invia in missione il proprio personale presso il comune di Curno, provvede al pagamento della prestazione, ed i lavoratori interessati risultano coperti sia sotto il profilo previdenziale che assistenziale oltre che avere diritto, ove ne ricorrano le condizioni, al rimborso chilometrico per l'utilizzo del mezzo proprio e del costo di copertura assicurativa dello stesso.

A seguito di un'attenta valutazione, ritengo che **l'importo del rimborso orario** dovuto dal comune di Curno al comune di Seriate per ogni ora di utilizzo del personale in missione sia, da considerarsi **l'importo minimo applicabile** perché la soluzione indicata risulti percorribile con soddisfazione da tutti i soggetti coinvolti.

Per la FP CGIL
F.to Gian Marco Brumana

DA: II Sole 24 Ore - Anci risponde

Incarichi, collaborazioni e sostituzione di maternità - Il consorzio

Un'amministrazione consortile, non soggetta al patto di stabilità, attraverso una convenzione con alcuni comuni consorziati, intende attivare un progetto per l'esercizio di attività di vigilanza, ulteriori a quelle ordinarie. Nello specifico il progetto prevede attività di vigilanza, nei comuni aderenti alla convenzione, nelle ore serali, concentrate nel periodo da maggio a settembre. Per la realizzazione di tale progetto l'amministrazione consortile utilizzerebbe agenti e ufficiali di Polizia locale autorizzati dai singoli comuni di appartenenza. Il consorzio sottoscriverebbe con i singoli operatori apposito contratto d'incarico e retribuirebbe i medesimi direttamente, mediante le procedure previste per i c. co.co.

Essendo il progetto finanziato completamente dai Comuni aderenti e da un contributo regionale, si chiede di conoscere se la procedura descritta sia conforme alle normative vigenti.

RISPOSTA *Si ritiene che la procedura ipotizzata, di acquisizione delle autorizzazioni dai comuni consorziati e di conferimento agli agenti e ufficiali dipendenti dei predetti di incarichi di c. co.co., per l'esercizio di attività di vigilanza aggiuntive rispetto a quelle ordinarie, nelle ore serali e limitatamente al periodo compreso tra i mesi di maggio e settembre, non sia percorribile.*

Se codesta amministrazione consortile ha necessità di avvalersi delle prestazioni di agenti dipendenti di alcuni dei comuni consorziati (nei predetti orari e periodi), essendo il progetto in cui si inseriscono le citate prestazioni, finanziato completamente dai comuni aderenti e da contributo regionale, in una situazione in cui la funzione non sia ad essa trasferita, quindi per proprie necessità aggiuntive e diverse da quelle presidiate dagli enti da cui i predetti dipendono, dovrà ricorrere, attraverso la convenzione, all'istituto del comando presso la stessa, da parte degli enti costituenti, del personale dipendente di questi, a meno che non ricorrano le condizioni di cui all'art. 1, c. 557, della legge n. 311/2004, quindi a meno che gli enti consorziati non siano di piccole dimensioni, prevedendo tale disposizione della legge richiamata, che si ritiene eccezionalmente non disapplicata per i piccoli enti, che si attivi richiesta di autorizzazione nei confronti di ciascuna amministrazione datore di lavoro dei prescelti, e che si stipuli quindi un accordo.

I dipendenti interessati solo in quest'ultima ipotesi, e nella sopradescritta modalità, potranno eccezionalmente operare al di fuori del proprio normale orario ordinario, avendo predisposto le procedure autorizzative nei modi previsti dall'art. 53 del Dlgs n. 165/2001, ai sensi del sopra citato c. 557 dell'art. 1 della legge n. 311/2004, che prevede appunto che "I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza".

Un'altra possibilità percorribile, a convenzione attivata, verificata e consolidata, può essere la gestione unificata del servizio con assegnazione al consorzio della gestione integrale di questo e il trasferimento organico e definitivo del personale già operante presso gli enti conferenti.

LETTERA DEL DIRETTORE GENERALE SULLA CRISI

Negli scorsi giorni è stata recapitata ai dipendenti una lettera del Direttore Generale dal titolo " *La tenuta aziendale in fase di recessione globale: possibile mediante comportamenti appropriati ed organizzati*".

Della lettera condividiamo il fatto di riconoscere compiutamente la crisi economica che investe questo paese e le conseguenze che la stessa ha sul sistema di welfare per i cittadini e potenzialmente anche sui lavoratori pubblici.

Consapevolezza che, nonostante i ripetuti richiami delle organizzazioni sindacali tutte, chi governa questo paese non ha fino ad oggi dimostrato.

Il tono della lettera ci sembra molto lontano dai richiami all'ottimismo che invita a consumare o dalle provocazioni di un Ministro che continua ad offendere tutti i dipendenti pubblici considerandoli fannulloni e privilegiati in quanto non sottoposti ai rischi competitivi della crisi.

L'ammissione sulla riduzione, in termini reali, del Fondo Sanitario Nazionale, conferma quanto denunciato più volte dalla CGIL e mai ammesso da Governo Nazionale.

Ci sembra che la consapevolezza della vastità della crisi sia molto maggiore, indipendentemente dal pensiero politico, in chi opera sul campo rispetto a chi dovrebbe combatterla con provvedimenti legislativi efficaci.

Ribadiamo però che il personale dell'azienda ha nel corso degli anni dimostrato un profondo attaccamento in primo luogo al proprio lavoro e di conseguenza all'Azienda operando in condizioni spesso disagiate e non sempre riconosciute dalle direzioni che si sono succedute.

Infatti già da tempo i livelli di efficienza dell'azienda ospedaliera negli indicatori di rapporto costo e numero di dipendenti rispetto a prestazioni e fatturato sono tra i migliori d' Italia.

Gli arretrati di ore straordinarie e giornate di ferie dimostrano come i lavoratori hanno dimostrato il loro attaccamento all'azienda senza aver ancora visto alcun riconoscimento economico.

Concordiamo infine che lettere e segnalazioni devono essere fatte in forma non anonima, assumendosi la responsabilità di quello che si scrive e apprezziamo il richiamo alla correttezza nella compilazione delle SDO che sono fondamentali per la corretta acquisizione delle risorse economiche.

RIORGANIZZAZIONI LABORATORIO DI TREVIGLIO

Nel corso dell'ultima delegazione trattante le organizzazioni sindacali hanno posto all'attenzione dell'Amministrazione l'annunciata riorganizzazione del laboratorio analisi e del centro trasfusionale del presidio di Treviglio.

Eravamo stati informati dai lavoratori, che la direzione del dipartimento voleva introdurre una modifica organizzativa all'interno del laboratorio, che avrebbe comportato una riduzione del numero di persone coinvolte nella rotazione sulle 24 ore, ed un'apertura nei giorni festivi del centro trasfusionale con obbligo per i tecnici di svolgere anche attività ordinaria a scapito del servizio di urgenza.

Tutto questo ovviamente senza alcun tipo di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.

L'amministrazione ha preso atto della necessità di rispettare il CCNL in materia di informazione preventiva e concertazione e ha dichiarato che nessuna modifica organizzativa sarà apportata ai servizi in questione senza il preventivo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

SPERIMENTAZIONE E RIORGANIZZAZIONE BLOCCO OPERATORIO

Si è conclusa la fase di sperimentazione dei nuovi turni del blocco operatorio con il raggiungimento previsto della riduzione dell'orario straordinario di oltre il 30%.

“ La RSU e le OOSS (tutte le organizzazioni sindacali!!), sulla base della documentazione fornita dall'Amministrazione, valutano positivamente i risultati della sperimentazione”.

Il giudizio uniforme delle organizzazioni sindacali è un fatto molto importante perché in fase di avvio della sperimentazione questa unità non c'era e una organizzazione sindacale aveva fortemente contrastato la soluzione adottata. Il ripensamento alla luce dei risultati è sempre un fatto positivo.

Funzione Pubblica CGIL

DA: Il Sole 24 Ore - Viminale risponde

Contratto a tempo determinato - Interdizione anticipata dal lavoro

Un comune, nel far presente che ad una lavoratrice madre assunta con contratto di lavoro a tempo determinato dal 1° agosto 2008 al 31 ottobre 2008 è stata riconosciuta l'interdizione al lavoro per gravidanza a rischio dal 17 settembre 2008 al 16 ottobre 2008, ha chiesto di conoscere se debba corrispondere il trattamento economico per l'intero periodo di interdizione

e per quello di astensione obbligatoria prevista dall'art. 16 del Dlgs n. 151/2001, tenuto conto che in tal caso non avrebbe la sufficiente copertura finanziaria per far fronte all'ulteriore spesa.

RISPOSTA Al riguardo si fa preliminarmente presente che l'art. 7, c. 10, del Ccnl 14 settembre 2000 prevede espressamente che al personale a tempo determinato si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del restante personale a tempo indeterminato. Pertanto le disposizioni a tutela delle lavoratrici madri si applicano anche al personale a tempo determinato, negli stessi modi previsti per il restante personale, anche per quanto riguarda la retribuzione.

Per quanto attiene al trattamento economico da corrispondere nel periodo di interdizione dal lavoro per gravidanza a rischio si rappresenta che con la dichiarazione congiunta n. 13 al Ccnl del 14 settembre 2000 le parti hanno concordato che il trattamento economico di cui all'art. 17, c. 4, di detto Ccnl trova applicazione non solo nell'ipotesi di astensione obbligatoria prevista dall'art. 4 della legge n. 1204/1971 ma anche in quella dell'art. 5. Quindi, anche se il citato Ccnl non lo ha previsto espressamente, risulta evidente che in caso di astensione obbligatoria anticipata spetta l'intera retribuzione, così come disposto per l'astensione obbligatoria dal predetto c. 4.

Ciò posto, relativamente al caso in esame non si può che concordare con quanto sostenuto dall'Aran in quesiti analoghi che il periodo di interdizione dal lavoro per gravidanza a rischio deve esser equiparato a quello di astensione obbligatoria per parto. Infatti, detto periodo rientra tra i congedi di maternità che sono espressamente tutelati dall'art. 24 del Dlgs n. 151/2001. Per tali periodi, eventualmente anche successivi alla scadenza del contratto di lavoro a termine, deve essere corrisposto il trattamento economico come sopra delineato.

Per quanto attiene alla copertura finanziaria si ritiene che codesto ente debba far fronte a tali oneri ricorrendo alle proprie risorse di bilancio (Prot. n. 15700 5F5 0012277).

LA CONTRORIFORMA DEL PUBBLICO IMPIEGO

Il “reuccio” Brunetta è finalmente nudo. Con l’approvazione della legge delega, che porterà alla revisione del Testo Unico del Pubblico Impiego (D.Lgs 165/2001), è stata approvata anche una norma che entrerà in vigore subito dopo la sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

La legge delega, da tempo annunciata, e 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*” prevede che il Governo sia delegato ad adottare **entro nove mesi** dall’entrata in vigore della legge di delegazione uno o più decreti legislativi che, in tema di pubblico impiego, rivedano la disciplina delle seguenti materie:

1. il lavoro nelle pubbliche amministrazioni;
2. la contrattazione collettiva e integrativa;
3. la valutazione delle strutture e del personale;
4. la valorizzazione del merito e della premialità;
5. i compiti della dirigenza pubblica ed il ruolo della vicedirigenza;
6. le sanzioni disciplinari e le responsabilità dei pubblici dipendenti.

Sul contenuto della legge e dei successivi decreti attuativi la Funzione Pubblica CGIL intende avviare, già dalle prossime settimane, il più ampio dibattito tra i lavoratori.

Occorre, tuttavia, sottolineare che durante l'iter di approvazione della legge la maggioranza di governo ha anche approvato l'**art. 01**, che sostituisce il comma 2, dell'art. 2 del D.Lgs 165/01 nel modo seguente: «Eventuali disposizioni **di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro** la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, **possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi** e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, **solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge**». Come si è detto la disposizione è di immediata applicazione.

Con questa disposizione si è voluto **cancellare in un colpo solo buona parte della riforma del pubblico impiego** iniziata nel 1993 con il D.Lgs 29/93 e portata a termine, grazie anche all'opera di Massimo D'Antona, nel 1998. Già da allora più volte si è cercato di "ripubblicizzare" il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, ma le modifiche introdotte sono risultate non determinanti.

Oggi, però, le cose cambiano, infatti l'art. 2 del D.Lgs 165/01 riveste un ruolo essenziale nella disciplina del pubblico impiego contrattualizzato, **normandone le "fonti"**, cioè agli atti in grado di regolare il rapporto di lavoro.

La precedente versione **attribuiva ai contratti collettivi la capacità di disapplicare** norme di legge, regolamento o statuto che avessero introdotto regole diverse del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, salvo che la stessa legge non disponesse espressamente in senso contrario.

Ora la situazione è stata completamente capovolta in favore di leggi, regolamenti e statuti.

Concretamente questo significa che i regolamenti sugli uffici ed i servizi ben potrebbero domani **regolare in modo diverso dai contratti collettivi nazionali di lavoro la disciplina dei permessi, oppure della malattia, o del part-time o delle ferie.**

Per esempio escludendo il diritto a fruire delle ferie per almeno 15 giorni nel periodo estivo o disponendo l'automatico licenziamento del dipendente trascorsi diciotto mesi di malattia nell'arco dell'ultimo triennio, ecc.

Più che **una riforma è un tuffo nel passato**, ed in un passato, peraltro, assai lontano in cui il pubblico dipendente **soggiaceva al potere dell'amministrazione di regolare unilateralmente con propri atti il trattamento normativo dei dipendenti**.

Con questo provvedimento la parità di trattamento tra pubblico e privato tanto sbandierata da Brunetta, non contemplata nell'accordo sul nuovo modello contrattuale del 22 gennaio scorso (non sottoscritto dalla CGIL), acquista in realtà il suo vero significato, l'essere un puro e semplice slogan volto a guadagnare facili consensi.

Questa vicenda dovrebbe far riflettere quelle organizzazioni sindacali che hanno preferito **dare credito al Ministro Brunetta** accettandone supinamente e senza reazione le scelte e spezzando un'iniziativa sindacale unitaria (così, almeno, fino alla dichiarazione unitaria dello sciopero) che tendeva a contrastarne gli aspetti meno democratici e discriminanti.

Per la FP CGIL
Gian Marco Brumana

DA: Il Sole 24 Ore – Il Viminale risponde

DI n. 112 - Assunzioni di personale

E' possibile procedere ad assunzioni di personale in relazione ai limiti previsti dal decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 6 agosto 2008, tenuto conto della situazione di seguito indicata?

L'ente ha una popolazione di 2.293 abitanti e in base alla Finanziaria 2008 (legge n. 244 del 24 dicembre 2007) può provvedere all'assunzione di personale nei limiti di copertura del turn over dell'anno precedente e comunque garantendo che la spesa del personale non superi quella sostenuta nel 2004. A fronte di 2 cessazioni verificatesi nell'anno 2006, una è stata coperta nell'anno 2007 mediante stabilizzazione, l'altra, la cui copertura era prevista per l'anno 2007, è

slittata all'anno 2008. Si vuole conoscere quando potrà essere assunto il vincitore del concorso, se nell'anno 2008 o nell'anno 2009.

Nel corso del 2008 si è verificata una cessazione del dirigente ufficio tecnico comunale D2 (coperto per 6 mesi mediante comando da altro comune); al termine del comando, si chiede se è possibile o meno attivare altra mobilità di un dipendente proveniente da altro comune.

In merito alla deroga prevista dall'art. 3, co. 121, della legge n. 244/2007, si chiede di conoscere il metodo di calcolo per il parametro previsto al punto b) della norma citata.

RISPOSTA *Al riguardo, occorre precisare che la deroga prevista dal predetto art. 3, co. 121, della legge n. 244/2007, è stata soppressa ad opera dell'art. 76, co. 2, del decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008. La legge n. 133 del 6 agosto 2008, di conversione del predetto DL, ha ulteriormente modificato il comma in questione, prevedendo una sospensione temporanea della possibilità di deroga, che si protrarrà fino all'emanazione del Dpcm, con il quale saranno individuati parametri e criteri di virtuosità degli enti locali e definiti i criteri e le modalità per estendere la norma anche agli enti non sottoposti al patto di stabilità interno. La nuova formulazione della norma stabilisce inoltre che potranno ancora usufruire delle facoltà derogatorie i comuni che abbiano un numero massimo di dipendenti a tempo pieno non superiore a dieci.*

Alla luce di quanto sopra, si ritiene che nel caso in cui l'ente abbia un numero di dipendenti a tempo pieno uguale o inferiore alle 10 unità, potrà procedere alle assunzioni avvalendosi della deroga di cui all'art. 3, co. 121, della legge n. 244 del 2007, purché risultino rispettate le condizioni dallo stesso previste.

Qualora, invece, il numero dei dipendenti in servizio sia superiore a 10, potrà assumere il solo dirigente dell'ufficio tecnico nell'anno 2009, in sostituzione del dipendente cessato nell'anno in corso, sempre che l'emanando decreto del presidente del Consiglio dei ministri non fissi parametri diversi dagli attuali.

A proposito della metodologia di calcolo del parametro di cui al punto b) dell'anzidetta disposizione, si chiarisce che la stessa comporta il necessario confronto del rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente del comune, con quello determinato per gli enti in condizioni di dissesto, il quale in questo caso risulta corrispondere ad 1/117 in base alla classe demografica di appartenenza (da mille a 2.999 abitanti, si veda Dmi del 15 novembre 2003), che, diminuito del 20%, risulta essere definito in 1/140.

Conseguentemente, se l'attuale rapporto dipendenti in servizio/popolazione residente del comune risulterà inferiore ad 1/140, il parametro in questione risulterà rispettato.

OO.RR. BERGAMO: IL COORDINATORE DELLA RSU RITIRA LE DIMISSIONI

Nella RSU dello scorso 12 marzo il coordinatore della RSU ha ritirato le dimissioni. Come tradizione italiana le dimissioni si danno in fretta e altrettanto in fretta si ritirano!

Non c'è stata nessuna riconferma della fiducia, e tantomeno all'unanimità, come impropriamente riportato nel comunicato numero 19 a firma "l'assemblea della RSU". La FP CGIL ha preso atto della soluzione proposta dal coordinatore e dal Sindacato Nursind.

Ora speriamo che il tempo perso in questo mese possa essere recuperato considerando che rimane da richiedere il pagamento della quota di produttività legata ai progetti (negli anni scorsi si pagava a Marzo) e quanto già deciso nella scorsa RSU per le assunzioni del personale e l'applicazione dell'accordo sull'orario di lavoro.

Sempre nel comunicato n° 19, probabilmente per un disguido, è stata omessa una frase del comunicato inviato dall'assemblea RSU ad Andrea Pavesi gravemente ingiuriato nel comunicato n° 18.

Ne riportiamo qui sotto il testo completo con in neretto la parte omessa:

“Caro Andrea, dopo serena e approfondita riflessione, i rappresentanti in seno alle RSU, esprimono il più vivo rincrescimento per quanto contenuto nel comunicato n°18, dal quale si potrebbe ravvisare un attacco alla tua persona.

Il comunicato in questione è a firma : l'ex coordinatore RSU Donato Carrara, pertanto non attribuibile alle RSU.

Riteniamo quindi, univocamente, di esprimere e rinnovare la nostra completa stima nei tuoi confronti, e, senza prescindere dalla tua, riconosciuta, competenza professionale. Confidenti, di aver chiarito il malinteso, e nel proseguo dei buoni rapporti finora tenuti, porgiamo i più cordiali saluti.”

Il comunicato proposto non ha avuto nessun parere contrario.

Rappresentanti RSU – FP CGIL

Partecipa il 4 Aprile alla grande manifestazione nazionale a Roma

La CGIL di Bergamo, in relazione alla manifestazione che si svolgerà a Roma il 4 Aprile 2009 per "L'accordo Separato" mette a disposizione 30 Bus per partecipare alla iniziativa con il seguente programma:

ore 23.30 del 3/04/2009 partenza Piazzale Malpensata Bergamo

Arrivo il 4 aprile ore 8.00 a Roma

Svolgimento della manifestazione e rientro a Bergamo in tarda serata

CHI VOLESSE PARTECIPARE DEVE DARE LA PROPRIA ADESIONE TELEFONANDO ALLA FP CGIL 035 3594310 – o per e-mail : FPBergamo@cgil.lombardia.it