

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

**MARZO 2010 - formato elettronico**

# **il foglio**

CGIL Bergamo

dei lavoratori della Funzione Pubblica

**Questo numero è diffuso solo in formato elettronico**

## Sommario:

<b>COLLEGATO AL LAVORO: UNO SCHIAFFO ALL'ART. 18 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI</b>	<b>pag. 2</b>
<b>DIVENTA LEGGE IL COLLEGATO SUL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO</b>	<b>pag. 4</b>
<b>EE.LL.: COSA CAMBIA NEL SISTEMA DI VALUTAZIONE SECONDO LE LINEE GUIDA ANCI</b>	<b>pag. 6</b>
<b>RIABILITAZIONE IN PALESTRA CORSO PER COACH - IL COMUNICATO DELLA FP-CGIL</b>	<b>pag. 10</b>
<b>A PROPOSITO DI "GOVERNI AMICI"</b>	<b>pag. 12</b>
<b>PROVINCIA E AZIENDA DI FORMAZIONE BERGAMASCA - I LAVORATORI DICHIARANO LO STATO DI AGITAZIONE</b>	<b>pag. 15</b>
<b>L'APPLICAZIONE DELLE FASCE DI MERITO NEGLI ENTI LOCALI</b>	<b>pag. 17</b>
<b>COMUNICATO SINDACALE SULL'INCENDIO AVVENUTO AL PRESIDIO OSPEDALIERO DI ROMANO</b>	<b>pag. 18</b>
<b>COLLEGATO AL LAVORO: LA REVISIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	<b>pag. 20</b>
<b>APPLICAZIONE DEL CCNL DELLA SANITA' PUBBLICA: RISORSE REGIONALI E STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE PRECARIO</b>	<b>pag. 23</b>
<b>PROGRESSIONI VERTICALI NEGLI ENTI LOCALI: POSSIBILI FINO AL 31 DICEMBRE 2010</b>	<b>pag. 25</b>

---

## COLLEGATO AL LAVORO : UNO SCHIAFFO ALL'ART. 18 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Il 3 marzo scorso il Senato ha approvato in via definitiva il cosiddetto “collegato al lavoro”, che entrerà in vigore 15 giorni dopo la sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. Questo provvedimento costituisce un grave, ennesimo attacco ai diritti dei lavoratori, in particolare **alla tutela reale** (reintegrazione nel posto di lavoro) **in caso di licenziamento illegittimo** sancita dall'art. 18 della legge 300/1970. Più in generale esso rappresenta una forte limitazione alla **possibilità del lavoratore di ricorrere al giudice in difesa dei propri diritti**.

Infatti l'art 31 del collegato prevede la possibilità per le parti, su base volontaria, di ricorrere a **commissioni arbitrali** per dirimere le controversie di lavoro, invece che ricorrere al giudice ordinario. Tempi più rapidi, costi presumibilmente più contenuti, soluzione che dovrebbe essere equa, tutto bene dunque.

C'è un piccolo particolare, però, il ricorso all'arbitrato, quindi ad una soluzione compromissoria della vicenda, anche in caso di licenziamento, può essere stabilita **già al momento della stipula del contratto individuale di lavoro**, presso gli organi di certificazione dei rapporti di lavoro previsti dalla legge Biagi (enti bilaterali, Università, ordini dei consulenti del lavoro, ecc.) organi che, peraltro, possono costituire delle camere arbitrali. Il lodo arbitrale è inoppugnabile ed ha efficacia di titolo esecutivo.

Traduciamo in parole povere, fin dal momento in cui **il lavoratore trova lavoro** può stabilire che per qualsiasi vicenda legata al suo futuro rapporto, **compreso per il suo eventuale futuro licenziamento, non ricorrerà alla magistratura**, ma rimanderà la questione ad un collegio arbitrale.

Ora in una situazione di grave crisi economica, con numero di disoccupati in continua crescita, con lavoratori in cerca di una nuova occupazione in un mercato del lavoro che offre quasi solo posti di lavoro precari con tipologie sempre diverse, **non è esattamente l'intervento che ci si poteva aspettare**. Ma si sa il ministro Sacconi è stato uno degli estensori del famoso “*Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*” e la sua avversione all'articolo 18 dello statuto dei lavoratori viene da lontano.

Questo provvedimento, nel caso dovesse entrare in vigore così com'è, rappresenterebbe un ulteriore schiaffo affibbiato a chi nel rapporto di lavoro è sempre stato considerato **il**

**contraente debole, vale a dire il lavoratore**, debolezza che sicuramente è accentuata nel momento della costituzione del rapporto.

Chi, infatti, avendo necessità di trovare un'occupazione non accetterebbe le condizioni imposte dal futuro datore di lavoro, compreso eventuali clausole compromissorie, pur di lavorare?

Non pochi costituzionalisti hanno, inoltre, criticato il citato art. 31 anche per la sua presunta incostituzionalità, poiché lederebbe il diritto sancito dall'art. 24 della Costituzione secondo il quale: "tutti possono agire in giudizio per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi". Già fin da ora si preannunciano possibili ricorsi alla Corte Costituzionale.

Con un po' d'ironia si potrebbe dire: "*il provvedimento giusto al momento giusto*".

Tuttavia, visto che la CGIL (*noto sindacato conservatore*) ha subito sollevato gli scudi contro tale provvedimento il buon ministro Sacconi è subito ricorso ai ripari ed ha convocato le organizzazioni sindacali per la stipula di un **avviso comune**, in modo da **chiarire che nessuno** (lui per primo) **vuole mettere in discussione l'art. 18 dello statuto dei lavoratori**.

Tranne la CGIL e pochi altri, tutte le sigle sindacali, oltre alle organizzazioni dei datori di lavoro, si sono precipitate a firmare, con in testa il segretario della CISL, Raffaele Bonanni.

L'avviso comune, assai succinto, così recita:

"Le parti riconoscono l'utilità dell'arbitrato, scelto liberamente ed in modo consapevole, in quanto strumento idoneo a garantire una soluzione tempestiva delle controversie in materia di lavoro a favore delle effettività, delle tutele e della certezza del diritto ... e si impegnano a definire con tempestività un accordo interconfederale, escludendo che il ricorso delle parti alle clausole compromissorie poste al momento dell'assunzione possa riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro."

Tutto bene allora, la questione è risolta ! Ma anche qui, però c'è un piccolo particolare che non quadra.

Se l'arbitrato è lo strumento ideale per garantire, fin dal momento della stipula del contratto individuale di lavoro, **tutele e certezza del diritto per il lavoratore** ... perché mai molte organizzazioni sindacali, unitamente a quelle dei datori di lavoro, **si sono**

## **subito affannate per impegnarsi ad escludere tale mirabile strumento in caso di licenziamento?**

La risposta la lasciamo alle persone ragionevoli e di buon senso.

Bergamo, 22 marzo 2010

Per la Funzione Pubblica CGIL

F.to Gian Marco Brumana

---

## DIVENTA LEGGE IL COLLEGATO SUL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

La CGIL, i soliti "comunisti"; forse per avere un'idea "non di parte" è utile leggere quanto è riportato nel n° 11 di "guida agli enti locali" settimanale del gruppo, "il sole 24 ore" di cui si potrebbe dire tutto tranne che è comunista, anche se, visti i tempi, non ne siamo così sicuri, infatti dopo la caduta del muro di Berlino, i comunisti sono spuntati come funghi in Italia. Il testo è la parte iniziale di un lungo articolo di Edoardo e Pietro Racca.

*Diventa legge il collegato sul lavoro pubblico e privato, dopo una navetta tra Camera e Senato durata un anno e mezzo. I suoi articoli sono aumentati dagli iniziali 9, contenuti nel disegno di legge del settembre 2008, agli attuali 50. Nella legge sono state collocate norme spurie di diversa natura. Si spazia come di consueto in ogni dove. Dall'università alle forze armate, passando attraverso la modifica dell'indicatore della situazione economica equivalente (Isee), gli indennizzi per le imprese commerciali in crisi, le misure di sostegno al reddito, la sottrazione alle procedure esecutive dei fondi intestati al ministero del Lavoro, le disposizioni finalizzate ad assicurare l'indennizzo per complicanze di tipo irreversibile a causa di vaccinazioni obbligatorie.*

*Contrariamente a quanto un fuorviante titolo lascerebbe supporre, la nuova legge non contiene solo norme di principio che circostanziano la delega al Governo in materia di lavori usuranti e riorganizzazioni di enti, misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro. Si spinge oltre. Imbarca anche disposizioni atipiche concernenti, ad esempio, la Commissione per la vigilanza e il controllo sul doping e per la tutela della salute nelle attività sportive e l'autorizzazione ai medici e agli altri professionisti sanitari al seguito di delegazioni sportive a svolgere la loro attività nei confronti dei componenti della rispettiva delegazione, limitatamente al periodo di permanenza in Italia. Favorisce anche qualche categoria particolare come nel caso dell'articolo 29, che, con una norma ad hoc, consente la partecipazione ai concorsi interni per revisore tecnico e per vice perito tecnico della Polizia di Stato anche a*

soggetti provenienti da profili professionali non omogenei a quello per il quale si concorre. **Soprattutto sposta, attraverso vari escamotage, l'asse di equilibrio dei rapporti tra datore di lavoro e lavoratore avvantaggiando il primo a scapito del secondo.**

Il nuovo provvedimento contiene principalmente un miscuglio di normative privatistiche e pubblicistiche con frequenti escursioni fuori dal seminato. Mette in pista ulteriori norme sul pubblico impiego quando la partita sembrava definitivamente chiusa con l'emanazione del Dlgs 150/2009. Cosicché l'edificio del pubblico impiego non solo ha subito di recente lavori di cuci e scuci attraverso la legge delega n. 15 e il relativo Dlgs di attuazione n. 150, ma sta per essere deformato da opere di superfetazioni attraverso le norme anomale contenute sia nella legge in esame che in quelle sparse un po' dappertutto: Milleproroghe, disegno di legge sulla corruzione, decreto contenente gli interventi urgenti per gli Enti locali.

Con normative siffatte - somministrate alla rinfusa e a pacchetti a seconda delle circostanze - si rende palese una profonda incoerenza di comportamento senza rispetto degli apparati costretti a tradurre in atti conseguenti un volubile dettato legislativo in perenne divenire. Entrando nel merito del provvedimento, un accenno va inizialmente fatto all'articolo 31 che ridisegna la sezione del Codice di procedura civile recante le disposizioni generali in materia di conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro. In esso è sostanzialmente scritto che le controversie tra il datore di lavoro e il suo dipendente **potranno essere risolte anche da un arbitro in alternativa al giudice. Si cambia così radicalmente una tradizione nazionale da sempre diffidente nei confronti dei lodi arbitrali e si affievolisce la tutela del lavoratore.** Di fronte a un licenziamento, l'arbitro **potrà decidere secondo equità perché non è obbligato a decidere secondo legge.** Già nel contratto di assunzione, anche in deroga ai contratti collettivi, potrebbe essere stabilito, con una **clausola compromissoria, che in caso di contrasto le parti si affidino a un arbitro.** E il giudizio dell'arbitro sarà impugnabile per via giudiziaria esclusivamente per vizi procedurali.

Un altro accenno va dedicato all'articolo 18 che consente ai dipendenti pubblici più intraprendenti di essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.

Senza considerare le conseguenze che una norma siffatta può causare negli Enti locali di modeste dimensioni dove è estremamente complicato rimpiazzare provvisoriamente un dipendente capace, ci sfugge il ragionamento che ha spinto il legislatore - che dovrebbe tutelare il superiore interesse pubblico - a incentivare con una norma siffatta l'esodo di chi dovrebbe invece essere invogliato a rimanere proprio perché in grado di intraprendere autonome iniziative professionali e imprenditoriali.

.....

---

## EE.LL.:COSA CAMBIA NEL SISTEMA DI VALUTAZIONE SECONDO LE LINEE GUIDA ANCI

Le “prime linee guida” dell’ANCI sull’applicazione negli enti locali del decreto legislativo 150/2009 (la controriforma Brunetta) offrono importanti indicazioni agli enti locali per adeguare il loro **sistema di valutazione** alle disposizioni del decreto legislativo.

In particolare l’art. 16 del D.lgs 150/2009 impone agli enti locali di adeguare tale sistema **ai principi contenuti** negli art. 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15 comma 1 dello stesso decreto legislativo, quindi le disposizioni di dettaglio contenute nel titolo II°, con l’esclusione dell’art. 11, commi 1 e 3, relativo alla trasparenza, **non sono di immediata applicazione**; lo diventeranno nel caso in cui gli enti non adeguino i rispettivi ordinamenti entro il **31 dicembre 2010**.

E’ solo il caso di sottolineare che l’adeguamento degli ordinamenti degli enti locali passa principalmente attraverso la revisione del **regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi**, che rappresenta il principale strumento concernente l’organizzazione e la disciplina degli uffici e dei servizi ed è, quindi, **soggetto a preventiva informazione e consultazione** ai soggetti sindacali di cui all’art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999.

Riteniamo, quindi, corretto e ragionevole procedere nel 2010 alla contrattazione integrativa secondo **la disciplina vigente**, nel frattempo gli enti provvederanno ad adeguare i propri ordinamenti con applicazione dal 1 gennaio 2011.

Le linee guida dell’ANCI opportunamente distinguono il sistema di valutazione della performance in funzione del suo oggetto, dei soggetti cui spetta la valutazione e degli strumenti di valutazione.

**Oggetto** del sistema di valutazione sono :

i **singoli dipendenti** (compreso dirigenti e posizioni organizzative) secondo un sistema di valutazione individuale cui è lasciata ampia autonomia di definizione ai singoli enti e per il quale **non dovrebbero** sorgere particolari problemi, ammesso che il sistema di valutazione sia stato fino ad oggi correttamente impostato ed applicato;

**le unità organizzative** che dovranno essere individuate dagli enti. Normalmente nei nostri enti di media grandezza, quindi privi di dirigenza, l’unità organizzativa significativa per la valutazione è il **settore**, affidato alla responsabilità di una posizione organizzativa cui vengono assegnati risorse ed obiettivi gestionali da raggiungere;

**l'amministrazione nel suo complesso**, che presuppone una comparazione tra enti diversi di simili dimensioni. Tale valutazione, in base a protocolli d'intesa stipulati e da stipularsi tra la Commissione nazionale per la valutazione ed Anci e UPI, verrà effettuata a livello nazionale tra gli enti che volontariamente hanno aderito ad un processo sperimentale di valutazione degli standard di attività.

**I Soggetti** cui spetta la valutazione sono:

**i dirigenti** (o chi ne svolge le funzioni) cui è affidato in via esclusiva dalla legge e dai contratti il compito di valutare i propri collaboratori;

**l'Organismo Indipendente di Valutazione** cui spetta la proposta di valutazione dei dirigenti (o di chi ne svolge le funzioni) e la valutazione delle unità organizzative e dell'amministrazione nel suo complesso. Non necessariamente tale organismo deve essere diverso dai precedenti nuclei di valutazione, unico elemento critico è rappresentato dal fatto che **non possano farne parte soggetti interni alla struttura organizzativa dell'ente**. Le linee guida dell'ANCI sembrano, peraltro, invitare gli enti ad utilizzare O.I.V. in forma associata;

**la Commissione per la valutazione** che, già si è detto, potrà agire rispetto agli enti locali solo attraverso il filtro dei protocolli d'intesa siglati con ANCI e UPI.

**Gli strumenti della valutazione** sono quelli che secondo le linee guida dell'ANCI "dovrebbero essere in larga misura già presenti negli strumenti di programmazione degli EE.LL. (PEG, e Piano Dettagliato degli Obiettivi)."

Tuttavia questi strumenti dovranno essere coerentemente adeguati ai principi indicati negli articoli 4 e 5, comma 2, del D.Lgs 150/2009.

In particolare **gli obiettivi** per la valutazione della performance dovranno essere definiti in modo tale da risultare, come prevede il citato articolo 5, comma 2:

" a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e

internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.”

Ora, a parte il riferimento agli standard di cui al punto e) la cui applicabilità agli enti locali dipende dal risultato della sperimentazione avviata a livello nazionale e sulla quale si avanza qualche perplessità circa tempestività ed effettività delle future conclusioni, **è proprio sugli strumenti** che le amministrazioni dovranno cercare di sviluppare il massimo della **coerenza**.

Infatti, è proprio sulla **definizione di obiettivi specifici, misurabili e chiari** che fino ad oggi le **amministrazioni hanno dimostrato i loro limiti**, perché spesso gli organi politici hanno prestato più attenzione alla diretta gestione della cosa pubblica, che a loro non compete, e i **dirigenti** (o facenti funzione) non sempre si sono dimostrati propensi ad accettare responsabilità gestionali ben definite. Risultato, la valutazione della produttività del personale, si è limitata alla compilazione di schede il più delle volte fondate su valutazioni personali, non necessariamente errate, ma al contempo non supportate da sistemi di verifica e controllo obiettivo dei risultati conseguiti.

Si rammenta, peraltro, **il sistema di valutazione** è oggetto, ai sensi dell'art. 11 del D.lgs 150/2009 **alla trasparenza**, unica norma di diretta ed immediata applicazione negli enti locali del titolo II°. Trasparenza in cui, prendendo in esame i diversi siti istituzionali, gli stessi enti certamente **non si distinguono**.

In particolare il comma 3 del citato art. 11, dispone che le amministrazioni pubbliche devono **garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance**.

“Questo (come affermano le linee guida dell'ANCI) al fine di favorire forme diffuse di controllo” che le organizzazioni sindacali e le RSU nei singoli enti sicuramente **s'impegneranno ad effettuare**.

Si ricorda, infine, che gli **effetti economici** del sistema di misurazione della performance sull'attribuzione ai dipendenti degli istituti relativi al merito ed ai premi, di cui al titolo

III° del D. Lgs 150/2009, sono, ai sensi dell'art. 4 del CCNL dell'1.4.1999, **soggetti a contrattazione** per ciò che concerne i criteri generali di applicazione (*vedasi Guida al Pubblico Impiego n.2 del 2010*).

Bergamo, 22 marzo 2010

Per la Funzione Pubblica CGIL

F.to Gian Marco Brumana

---

## **DA: Guida al pubblico impiego – Linea diretta col Viminale**

---

### **DEROGA AL LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE**

**Può un comune, non soggetto al patto di stabilità interno, incrementare il fondo di produttività al fine di ovviare al limite della spesa di personale sostenuta nel 2004, tenuto conto dell'ampliamento della pianta organica avvenuto a seguito della stabilizzazione di alcune unità di personale?**

Al riguardo, si fa presente, in via generale, che l'art. 15, co. 5, del Ccnl del 14 settembre 2000 prevede la possibilità di incrementare il fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, sia con un aumento della dotazione organica sia con una pianta organica invariata.

Conseguentemente tali risorse devono essere ricomprese tra le risorse decentrate stabili, qualora vi sia un aumento della dotazione organica, altrimenti tra quelle variabili.

Ciò posto, si rappresenta che l'ente, avendo attivato un nuovo servizio e ampliato il proprio organico, potrebbe procedere all'incremento del fondo di produttività. Ciò comporterebbe, comunque, un incremento della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nel 2004.

Pertanto, qualora l'ente nell'ambito della propria autonomia e della propria capacità di bilancio voglia procedere al predetto incremento, con conseguente accrescimento della spesa di personale del 2004, non potrà allo stato attuale della normativa, ex co. 562 della legge n. 296/2006, procedere all'assunzione di nuovo personale, fatta salva l'eventuale deroga prevista dal co. 121 della legge n. 244 del 2007, così come disposto dal co. 2 dell'art. 76 della legge n. 133/2008 (Prot. n. 15700 5F13 6714).

## RIABILITAZIONE IN PALESTRA CORSO PER COACH IL COMUNICATO DELLA FP-CGIL

Abbiamo letto l'articolo pubblicato giovedì 4 marzo dal titolo "Riabilitazione in palestra, corso per coach" e con la presente vorremmo segnalare le perplessità che le scelte dell'ASL ci hanno indotto.

Tali perplessità ovviamente non nascono sulla possibilità di produrre formazione e aggiornamento per personale che pur non essendo del ruolo sanitario possa intervenire sul benessere fisico delle persone ma sulle finalità che il corso si pone e sulla confusione di attività che ne potranno sorgere.

Inoltre l'ASL si trova nella veste di acquirente e controllore delle attività riabilitative e della loro appropriatezza, formatore di personale, controllore dei requisiti professionali degli operatori. Ora che la materia possa generare confusione risulta evidente anche dall'articolo e purtroppo dalle dichiarazioni del Dr. Imbalzano. Infatti l'articolo recita testualmente che " ...allenatori, coach e tutor che si incontrano in palestra potranno assistere quanti hanno bisogno di attività particolari, e da svolgersi sotto controllo, per un recupero funzionale; è come se gli esperti del fitness provassero a fare i "fisioterapisti."". Ora non può essere così, perché figure che non sono fisioterapisti non possono "provare" a fare i fisioterapisti e non possono fare prestazioni finalizzate al recupero funzionale prescritte da un medico.

Ne è pensabile che l'ASL attivi tali percorsi formativi al fine di ampliare l'offerta di prestazioni perché "... è emersa la necessità, anche di favorire lo smaltimento delle liste d'attesa nei centri specializzati per la riabilitazione di individuare nuovi interventi..." . In tal caso, o tali prestazioni sono del tutto inappropriate, cosa che può essere parzialmente vera, ma in questo caso l'ASL ha il dovere di intervenire sulla domanda oppure dirottiamo bisogni sanitari a operatori comunque non qualificati, e che non possono essere qualificati, per tali prestazioni. Tutto ciò in un settore della sanità in cui il rischio di "abuso" della professione e garanzia del paziente sono strettamente connesse.

Infine vorrei segnalare un problema più generale che riguarda l'evoluzione normativa dei profili professionali sanitari e che è oggetto di discussione in Parlamento. Dopo aver, nel corso degli anni '90, definito tutti i profili professionali sanitari attraverso l'emanazione di appositi decreti ministeriali e aver dato regolamentazione e coerenza ad una molteplicità di figure professionali, di percorsi formativi estremamente diversificati e qualitativamente molto diversi oggi sono in discussione i criteri di equipollenza e i percorsi formativi necessari ( in ambito universitario ) che garantiscano la qualità formativa degli operatori sanitari. Come è facile intuire la materia è complessa ha un iter parlamentare abbastanza accidentato e mette in gioco diversi interessi. L'ASL rimane sul territorio l'istituzione che ha tra i suoi compiti quello di garantire che le figure professionali sanitarie siano formate, secondo legge, ad operare e non quello di aggiungere confusione, in un settore così delicato come quello della salute.

Bergamo, 24 marzo 2010

Funzione Pubblica CGIL

Giacomo Pessina

---

## **DA: Guida al pubblico impiego – Decisioni della Corte dei Conti**

---

**CORTE DEI CONTI, sez. controllo regione Lombardia, parere 12 novembre 2009, n. 1001 - Enti locali - Dirigenti - Conferimento incarichi – Effetti del decreto Brunetta - Sono necessari tanto la laurea che l'esperienza lavorativa**

La sezione di controllo della Lombardia si è pronunciata sull'applicazione delle modifiche apportate al Dlgs n. 165/2001 dal Dlgs n. 150/2009, alla dirigenza nell'ambito degli enti locali, che, come noto, trova una propria regolamentazione espressa negli artt. 107 e seguenti del Dlgs 18 agosto 2000, n. 267 ("Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali").

In particolare, l'art. 110 espressamente attribuisce all'ente locale la potestà statutaria e **regolamentare in ordine ai limiti, ai criteri e alle modalità con cui possono essere stipulati**, al di fuori della dotazione organica, **contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, "fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire"**.

Tale ultimo inciso - che riguarda sostanzialmente i titoli che devono essere posseduti dai destinatari di incarichi dirigenziali esterni - deve, ad avviso della sezione lombarda, essere interpretato in combinato disposto con altre norme del medesimo Dlgs n. 267/2000, che espressamente sanciscono la necessità di un adeguamento dei regolamenti e degli statuti degli

enti locali ai principi generali sulla dirigenza pubblica contenuti nel Dlgs 30 marzo 2001, n. 165 (in tal senso gli artt. 88 e 111 del Tuel), oltre che, ovviamente, in primis nella Carta costituzionale.

Il riferimento corre, innanzi tutto, all'art. 19, co. 6, del Dlgs n. 165/2001, il quale prevede la possibilità di conferire incarichi di funzioni dirigenziali a tempo determinato a soggetti esterni all'amministrazione, purché entro determinati limiti percentuali e a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale.

La norma suddetta è stata di recente modificata dal Dlgs 27 ottobre 2009, n. 150 ("Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficacia e trasparenza delle pubbliche amministrazioni") e il nuovo testo prevede espressamente che **gli incarichi dirigenziali a tempo determinato siano conferiti, "fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione", e che tale competenza professionale sia collegata, tra l'altro, ad una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e "da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio" presso amministrazioni pubbliche in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza.**

Pertanto, in conseguenza della recente riforma dell'art.19, co. 6, del Dlgs n. 165/2001, deve ritenersi **testualmente richiesta la compresenza di entrambi i presupposti, titolo di laurea ed esperienza lavorativa**, ai fini della sussistenza dei requisiti della particolare e comprovata qualificazione professionale necessaria per il conferimento degli incarichi in parola.

Ove prevedessero diversamente, pertanto, dovranno essere modificati sia il regolamento dell'ente che la procedura di selezione, in adeguamento alla nuova normativa.

---

## A PROPOSITO DI "GOVERNI AMICI"

A pochi giorni dall'approvazione da parte del Senato del collegato al lavoro, che riduce ulteriormente le tutele dei lavoratori, in particolare in caso di licenziamento, Raffaele Bonanni, segretario generale della CISL, con la sua solita e sottile vena ironica, tale da far trasparire tutto il suo spessore culturale, così commenta lo sciopero generale della CGIL:

"E' uno sciopero politico, basta vedere le bandiere dei partiti. Nella storia della Repubblica mai si è fatto uno sciopero in campagna elettorale, è **una vergogna**". "Uno sciopero più politico di questo non si è mai fatto".(Reuters).

Pura verità, è uno sciopero politico, anzi per meglio dire **uno sciopero contro la politica economica del governo e contro il pesante attacco che lo stesso governo sta portando ai diritti dei lavoratori privati e pubblici**

Aumenta, infatti, la disoccupazione, stipendi e salari arrancano mentre in televisione dopo averci detto che la crisi non è mai iniziata, ci spiegano che è già finita; si approva un provvedimento che dà una mano ai datori di lavoro per rendere più agevole il licenziamento, mentre si limita la possibilità, per chi lavora, di agire in giudizio per la tutela dei propri diritti come prevede l'articolo 24 della Costituzione.

Allora SI', è proprio uno sciopero politico, nei termini sopra indicati, come, peraltro, **lo sono tutti gli scioperi generali che rivendicano cambiamenti nelle scelte politiche dei governi.**

Facendo un passo indietro, però, ricordo le accuse di essere restia a mobilitarsi contro i "governi amici", avanzate da qualcuno nei confronti della CGIL, giusto quando scioperavamo tutti insieme contro il governo Prodi per il rinnovo del contratto di lavoro del comparto enti locali, conclusosi con un aumento, medio mensile di 103 euro, a regime nel biennio .

Ora, nell'epoca del D.L. 112/2008, della "riforma Brunetta", di rinnovi contrattuali non certo esaltanti, del collegato al lavoro che aggira l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, di favori elargiti a piene mani ai potenti, mentre siamo accusati di "fare scioperi politici", la CISL **non ha indetto un solo sciopero nel pubblico impiego nell'arco di due anni.**

Bonanni certamente non ha "governi amici"... solo **AMICONI !!!**

Bergamo, 15 marzo 2010

Per la Funzione Pubblica CGIL

F.to Gian Marco Brumana

---

## **DA: Guida al pubblico impiego – Linea diretta col Viminale**

---

Un comune è intenzionato ad avvalersi della disposizione di cui all'art. 1, co. 557, della legge n. 311/2004, ricorrendo alle prestazioni lavorative di un dipendente di un'altra amministrazione locale cui affidare la responsabilità di una struttura, con un contratto di lavoro subordinato per 12 ore settimanali elevabili a 18, con inquadramento dello stesso nella categoria C, categoria inferiore a quella posseduta nell'ente di appartenenza (categoria D).

**Poiché nella dotazione organica non è prevista la categoria D, è possibile procedere all'inquadramento nella categoria C, previo assenso del dipendente, oppure l'inquadramento deve avvenire necessariamente nella categoria D?**

**In tal caso, è possibile assegnare la responsabilità di altre strutture al restante personale di categoria C?**

**Infine, la determinazione della retribuzione di posizione del predetto dipendente deve essere rapportata ai limiti previsti dal co. 5 dell'art. 14 del Ccnl 22 gennaio 2004?**

**I**

Al riguardo si fa preliminarmente presente che la disposizione di cui al citato co. 557, che prevede la possibilità per i comuni con popolazione inferiore a 5mila abitanti di servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza, si configura come normativa speciale.

Invero, la stessa introduce una deroga al principio dell'unicità del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, consentendo al lavoratore di svolgere una seconda attività lavorativa presso un altro ente oltre l'orario d'obbligo. Detta disposizione rappresenta, peraltro, come rilevato dal Consiglio di Stato con parere n. 2141/2005 del 25 maggio 2005, **una situazione non dissimile da quella che si verifica nel rapporto di lavoro a tempo parziale** alla cui disciplina deve farsi riferimento per quanto compatibile.

Ciò posto, per quanto attiene al primo quesito si ritiene che **non sia possibile inquadrare il dipendente in una categoria (C) inferiore rispetto a quella posseduta (D)** nell'amministrazione di provenienza, tenuto conto che ciascun dipendente ha diritto ad essere inquadrato in relazione al posto ricoperto, alle funzioni da svolgere nonché alla qualificazione professionale posseduta. Giova rammentare, infatti, che l'art. 52, co. 1, del Dlgs n. 165/2001, nello stabilire che il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, non consente il demansionamento del dipendente.

Per quanto attiene il secondo quesito formulato si rileva che, qualora il predetto dipendente venga **inquadrato nella categoria D, non sarà possibile attribuire la posizione organizzativa a dipendenti di categoria C**, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 11 del Ccnl 31 marzo 1999.

Relativamente, poi, all'ultima domanda, si ritiene che la corresponsione della retribuzione di posizione, da attribuire al dipendente di cui trattasi, deve avvenire secondo quanto stabilito dalla normativa generale ex art. 10 del citato Ccnl 31 marzo 1999, concernente la retribuzione di posizione e di risultato.

Resta inteso che, poiché il suddetto dipendente presta la **seconda attività lavorativa a tempo parziale, la retribuzione di posizione dovrà essere riproporzionata** analogamente a quanto previsto dall'art. 11 del Ccnl 22 gennaio 2004 per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (Prot. n. 157005 R 0015584).

## PROVINCIA E AZIENDA DI FORMAZIONE BERGAMASCA I LAVORATORI DICHIARANO LO STATO DI AGITAZIONE

I dipendenti della Provincia di Bergamo e dell'Azienda Bergamasca Formazione (ABF) riuniti in assemblea, presso la sede di ABF, hanno in data odierna dichiarato lo stato di agitazione.

Tale dichiarazione avviene a seguito della comunicazione della Provincia dell'intenzione di trasferire ad ABF 81 dipendenti temporaneamente assegnati alla stessa a decorrere dal 1° settembre 2010, senza aver fornito alle Organizzazioni Sindacali Territoriali e alla RSU alcun progetto di sviluppo aziendale e quindi di garanzia per il futuro del personale oggetto del trasferimento, con il contemporaneo disconoscimento degli accordi sindacali sottoscritti non più di due anni fa.

Attualmente ABF gestisce i servizi relativi:

- alla formazione professionale, non solo per l'assolvimento dell'obbligo scolastico, ma anche per la formazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori, in special modo per coloro che sono in cassa integrazione, mobilità e disoccupazione;
- all'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed alla disciplina del collocamento;
- all'attività di sostegno, formazione e accompagnamento al lavoro dei disabili.

E' da sottolineare che la formazione professionale offerta da ABF è ampiamente riconosciuta come un servizio di qualità, tant'è che le domande di preiscrizione sono superiori ai posti disponibili.

Per questo appare ancora più criticabile l'atteggiamento della Provincia di non volersi confrontare su un serio piano strategico aziendale per ABF spesso, invece, utilizzata come strumento di risoluzione dei propri problemi interni.

L'assenza di una chiara strategia ha, negli anni, determinato il diffondersi dell'utilizzo di forme di lavoro precario in ABF a cui il trasferimento di altri 81 dipendenti certamente non offre una risposta credibile, anche per gli stessi utenti.

Per questi motivi l'assemblea dei dipendenti della Provincia e di ABF ritiene inaccettabile tale atteggiamento e da mandato alle Organizzazioni Sindacali Territoriali ed alla RSU di

promuovere tutte le iniziative e le forme di mobilitazione necessarie perché la vertenza trovi una rapida soluzione.

Bergamo 16 marzo 2010

L'assemblea dei lavoratori della Provincia e di ABF

---

## **DA: Guida al pubblico impiego – Decisioni della Corte dei Conti**

---

### **PER GLI INCARICHI ESTERNI DOPPIA E SEPARATA RESPONSABILITÀ SE INUTILI E CONFERITI IN VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI PUBBLICITÀ Corte dei conti, sez. giurisdiz. regione TrentinoAltoAdige, sede di Trento, sentenza 17 dicembre 2009, n. 59 -**

Va affermata la totale irrilevanza dell'eventuale responsabilità erariale del soggetto che ha liquidato il compenso per l'incarico illegittimo o del soggetto che non ha provveduto alla pubblicazione dell'incarico, rispetto alla responsabilità amministrativa per illegittimità dell'incarico esterno. Il giudice contabile trentino - in una vicenda nella quale si controverteva a proposito di un incarico di collaborazione conferito in violazione dell'obbligo di pubblicità delle collaborazioni esterne, contenuto nella legge finanziaria per il 2008 - ha affermato la totale irrilevanza dell'eventuale responsabilità erariale del soggetto che ha liquidato il compenso per l'incarico illegittimo o del soggetto che non ha provveduto alla pubblicazione dell'incarico, rispetto alla responsabilità amministrativa per illegittimità dell'incarico esterno, in particolare ai fini del riparto dell'addebito tra i convenuti ed il soggetto che ha liquidato la spesa, mancando nella fattispecie un "fatto dannoso" unitario, da ripartire o da imputare in solido ai corresponsabili (ex art. 1, co. 1, 1-ter e 1-quater, della legge n. 20/1994), bensì **due fatti costitutivi di obbligazioni autonome**.

---

## L'APPLICAZIONE DELLE FASCE DI MERITO NEGLI ENTI LOCALI

Le recenti “prime linee guida” dell’ANCI sull’applicazione negli enti locali del decreto legislativo 150/2009, più comunemente conosciuto come “riforma Brunetta“, confermano quanto avevamo anticipato con la nota del 9 dicembre 2009 scorso in relazione **all’applicazione delle fasce di merito**, (quelle che dispongono che il **venticinque** per cento dei dipendenti è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l’attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale, che il **cinquanta** per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l’attribuzione del cinquanta di dette risorse e che il restante **venticinque** per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l’attribuzione di alcun trattamento accessorio).

In particolare le linee guida dell’ANCI rispetto alle future modalità di erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale sottolineano che:

“non trova applicazione presso le amministrazioni locali l’art. 19, ma è vincolante il disposto di cui al comma 2 dell’art. 31, secondo il quale una **quota prevalente** delle stesse deve essere attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e le fasce di merito devono essere comunque **non inferiori a tre**: ovviamente il concetto di prevalenza va declinato, non sembra che “prevalente” debba necessariamente significare “maggioranza assoluta” .

La ripartizione delle fasce di merito come contenuta nell’art. 19 del D.Lgs 150/2009, pertanto, **non trova applicazione negli enti locali**, per i quali è invece vincolante:

l’individuazione di almeno **tre fasce di merito**;

che alla fascia di merito alta sia attribuita una **quota prevalente** delle risorse destinate alla performance individuale, quota prevalente il cui significato andrà comunque definito.

Inoltre le linee guida dell’ANCI specificano che:

“Sempre in merito all’erogazione delle risorse destinate al trattamento accessorio, ed in particolare alle previsioni di cui all’art. 40, comma 3-bis del d.lgs 165/2001, come modificato dall’art. 54 del d.lgs 150/2009, secondo il quale la contrattazione decentrata destina al trattamento economico

accessorio collegato alla performance individuale "una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato" , occorre sottolineare che poiché il trattamento accessorio resta di competenza della contrattazione nazionale, sarà il contratto nazionale a definire il concetto di "quota prevalente" e, dunque, ad indicare le modalità di ridefinizione dei fondi destinati al trattamento accessorio al fine di dare attuazione alle previsioni in oggetto."

L'individuazione della **quota** delle risorse destinate al trattamento economico accessorio **collegate alla performance individuale** spetterà, dunque, al **nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro**.

Nel frattempo, visto il termine indicato nell'art. 31, comma 4, del D.Lgs 150/2009 per l'adeguamento degli ordinamenti degli enti locali (**31 dicembre 2010**), nonché il termine di cui al comma 4 del successivo art. 65 per procedere all'adeguamento negli stessi enti dei contratti collettivi decentrati integrativi (**31 dicembre 2011**), nelle more di tali adeguamenti, **quantomeno per l'anno 2010 la contrattazione decentrata potrà essere effettuata secondo le modalità e la disciplina attualmente in vigore**, diversamente da quanto prospettato da qualche "esperto".

Bergamo, 15 marzo 2010

Per la FP-CGIL

F.to Gian Marco Brumana

---

COMUNICATO SINDACALE SULL' INCENDIO AVVENUTO  
AL PRESIDIO OSPEDALIERO DI ROMANO



**R.S.U. A. O . TREVIGLIO - CARAVAGGIO**

Al Direttore Generale  
Dr. Cesare Ercole

Al Direttore Amministrativo  
Dr. Vincenzo Ciamponi

Al Direttore Sanitario  
Dr. Humberto Pontoni

**A.O. Treviglio Caravaggio  
loro sedi**

**e p.c. Al Personale Dipendente**

La Rsu e le Organizzazioni sindacali con la presente intendono segnalare come nella vicenda che ha riguardato l'incendio di una parte del presidio ospedaliero di Romano, vada sottolineato il comportamento esemplare del personale, di tutto il personale, che ha salvaguardato in primo luogo l'incolumità dei degenti e la struttura da danni ancora maggiori.

In secondo luogo va riconosciuto anche l'impegno dei Vigili del Fuoco e di tutti quanti sono intervenuti per spegnere l'incendio e garantire gli interventi di emergenza.

L'episodio appare come un fatto casuale su cui comunque non è nostra competenza indagare anche se ci preme sottolineare come fatti di malfunzionamento o di inagibilità stiano riguardando sempre più spesso settori ristrutturati. Sia in questa azienda che in altre; allagamenti, strutture non a norma, cedimento di contro soffittature e non ultimo questo incendio, hanno riguardato parti appena ristrutturate.

Siccome non crediamo ne alla malasorte ne a interventi dolosi, riteniamo che le Aziende abbiano limitato i controlli sugli appalti assegnati. Il risparmio sul personale in questi settori è stato nel corso degli anni estremamente pesante e crediamo che queste siano conseguenze di quelle politiche.

Le scriventi chiedono comunque un incontro specifico per concordare le modalità con cui la Direzione Aziendale intende affrontare le questioni riguardanti sia i pazienti che il personale interessati.

Non vorremmo che alla fine a pagare fossero loro.

RSU

FP CISL

FSI

FP CGIL

## DA: Guida al pubblico impiego – Rassegna del merito

---

### LA PA NON PUÒ STIPULARE CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO PER SOPPERIRE AD ESIGENZE ORDINARIE ED ISTITUZIONALI

Tribunale di Bologna, sez. Lavoro, sentenza 11 dicembre 2009

Tenuto conto delle condizioni richieste dalla normativa che legittima la stipula, da parte della PA, di contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa da parte della PA, devono **ritenersi illegittimi** - e quindi fonte di risarcimento del danno - **i ripetuti contratti stipulati dall'azienda sanitaria con medico addetto**, secondo le stesse modalità dei colleghi dipendenti, a **compiti di medico prelevatore, vale a dire di medico destinato a prelievi ematici e terapia iniettiva**.

Il Tribunale ha evidenziato che, nella specie, risultava di immediata evidenza il ricorso a contratto di lavoro autonomo per sopperire ad esigenze connesse a funzioni ordinarie ed istituzionali ed al fabbisogno ordinario di personale del

centro prelievi, per lo svolgimento di prestazioni non autonomamente individuate (si vedano gli artt. 1 e 2 dei contratti d'incarico libero-professionale), di natura non temporanea né eccezionale.

È stata peraltro messa in rilievo la reiterazione del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità per molti anni e per compiti non di alta specializzazione, visto che la ricorrente, pur essendo medico, aveva svolto gli stessi compiti ed è stata incontestatamente soggetta al coordinamento di personale infermieristico in relazione ad attività di prelievo ematico non oggetto di esclusiva medica, quindi senza che ricorressero le ragioni di deroga della necessità di alta specializzazione od iscrizione ad albi od ordini.

---

### COLLEGATO AL LAVORO: LA REVISIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il 3 marzo scorso il Senato ha approvato in via definitiva il cosiddetto “collegato al lavoro”, che entrerà in vigore dopo 15 giorni dalla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, ma già ora si può affermare che esso costituisce uno dei provvedimenti che più si caratterizzano nel rappresentare l'attacco di questo governo **ai diritti dei lavoratori**, già in grave difficoltà per i duri colpi inferti dalla crisi economica sui livelli occupazionali. Questo provvedimento contiene un complesso di disposizioni in prevalenza applicabili sia ai lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro privati che di datori di lavoro pubblici, giudicato in alcune sue parti in contrasto con i principi costituzionali, teso a favorire,

come se ce ne fosse bisogno, **la possibilità di licenziamento**, prevede anche specifiche disposizioni rivolte ai soli dipendenti pubblici, tra queste quella relativa ai rapporti di lavoro a tempo parziale.

Il suo articolo 16 prevede, infatti, che le amministrazioni pubbliche:

“di cui all’art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008”.

In sostanza le amministrazioni pubbliche che hanno alle dipendenze lavoratori il cui rapporto di lavoro è stato contrattualizzato (ministeri, enti pubblici non economici, regioni, enti locali, aziende sanitarie, CCIAA, ecc.) **potranno nei centottanta giorni successivi** all’entrata in vigore del collegato sottoporre a “nuova valutazione” **i rapporti di lavoro trasformati da tempo pieno a tempo parziale** prima dell’entrata in vigore del D.L. 112/2008, nel rispetto dei principi **di correttezza e buona fede**.

Se, in prima battuta, il D.L. 112/2008 aveva provveduto a rivedere la disciplina della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale successiva alla sua entrata in vigore, **rendendo un diritto soggettivo**, pur nei rigorosi limiti imposti dalla legge, **un atto di unilaterale di concessione**, ora si prevede di rivedere anche la disciplina precedente. Non si può dimenticare, peraltro, che il D.L. 112/2008 ha anche disposto la **riduzione dei fondi per il salario accessorio** relativamente alla quota di economie di gestione derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro in part-time avvenute dopo 1.1.1999.

Secondo la citata disciplina unici baluardi per le numerose lavoratrici che in applicazione delle disposizioni contenute nella legge 662/1996 (poi inserite nei contratti collettivi nazionali di lavoro) hanno potuto a suo tempo avvalersi della possibilità di trasformare il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, rimarranno i principi di correttezza e buona fede.

Pare facile, a questo punto, prevedere un ampio contenzioso.

A ben vedere, però, forse più degli enunciati principi potranno **le rigide disposizioni in materia di spesa del personale** che ormai da anni attanagliano le pubbliche amministrazioni, accentuate, peraltro da questo governo, e di cui il legislatore pare essersi completamente dimenticato.

Bergamo, 15 marzo 2010

Per la FP-CGIL

F.to Gian Marco Brumana

---

## DA: Guida al pubblico impiego – Sentenza TAR Emilia Romagna

---

### **LA STABILIZZAZIONE NON E' UN PUBBLICO CONCORSO**

**TAR Emilia Romagna, sez. II, sentenza 2 novembre 2009, n. 2120**

**Pubblico impiego Personale precario – Procedure di stabilizzazione – Valutazione dei requisiti di ammissione È' attività vincolata – Le controversie rientrano nella giurisdizione del giudice ordinario – Silenzio rifiuto della PA – Giurisdizione del giudice amministrativo Non sussiste**

La procedura di stabilizzazione del personale precario in servizio presso le pubbliche amministrazioni è diretta soltanto a verificare il possesso da parte di ciascun candidato dei requisiti richiesti dalla legge, **senza alcuna valutazione comparativa, né discrezionalità di apprezzamento**. Pertanto essa, dovendo assimilarsi alle ipotesi di avviamento al lavoro e non di pubblico concorso, rientra nell'ambito della giurisdizione del giudice ordinario, esulando da quella del giudice amministrativo anche qualora l'aspirante impugni il silenzio serbato dall'amministrazione sulla domanda di accertamento dei requisiti posseduti ai fini di specie, atteso che, anche dopo le modifiche apportate dalla legge n. 15/2005 all'art. 21-*bis* della legge n. 1034/1971, il giudice amministrativo non può pronunciarsi sull'omissione censurata se non quando sia munito di *potestas judicandi* nella *sedes materiae*.

## APPLICAZIONE DEL CCNL DELLA SANITA' PUBBLICA: RISORSE REGIONALI E STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE PRECARIO

Lo scorso 4 febbraio è stato firmato un accordo regionale che tra l' altro prevede un incremento, a decorrere dal 1 aprile 2010 delle risorse aggiuntive regionali pari allo 0,8% calcolato sul monte salari 2007 finalizzate al perseguimento di nuovi obiettivi d'interesse regionale.

Il 15 febbraio si è sottoscritto definitivamente un accordo sulla possibilità di stabilizzare personale precario nel rispetto dei fabbisogni triennali autorizzati.

Ora l'incremento delle risorse aggiuntive regionali è in applicazione del CCNL 2006 – 2009 secondo biennio che all'art. 10 comma 3 recita: " ...individuano con specifica direttiva, a valere dall'anno 2009, ulteriori risorse nel limite massimo dello 0,8% calcolate sul monte salari 2007,...".

L'art. 2 del citato CCNL invece stabiliva che : " ...le Regioni svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione...".

**La FP CGIL è particolarmente soddisfatta di tale obiettivo raggiunto**, perché al di là del risultato economico, viene dimostrata l'importanza dell'azione sindacale svolta dalla nostra organizzazione sindacale nel corso del 2008 e del 2009 per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del comparto della sanità pubblica.

Infatti dopo che la FP CGIL aveva rifiutato di sottoscrivere l'accordo generale sui rinnovi contrattuali del pubblico impiego ( 3,2% di incremento) e non firmato i CCNL dei comparti dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali e degli Enti pubblici non economici e **dopo azioni di lotta della sola FP CGIL ( compresi tre scioperi ) si sono sottoscritti unitariamente i contratti della sanità pubblica ( 3,2 % + 0,8% di incremento) e delle Autonomie Locali con un incremento delle risorse economiche e di precisi impegni sulle stabilizzazioni del personale precario.**

**Non vogliamo certo rivendicare da soli i risultati raggiunti ma sottolineiamo che attraverso azioni rivendicative è possibile modificare le proposte indecenti avanzate dal Ministro Brunetta, che se tali azioni fossero state unitarie forse i risultati sarebbero stati migliori che la FP CGIL al contrario di quello che qualcuno dice è disposta a firmare accordi e contratti ma non disposta a firmare qualunque cosa a prescindere dai contenuti.**

Funzione Pubblica CGIL

Giacomo Pessina

---

## **DA: Guida al pubblico impiego – Decisioni della Corte dei Conti**

---

### ***È DANNO ERARIALE LA PROMOZIONE A DIRIGENTE DEL NON LAUREATO*** **Corte dei conti, sez. giurisdiz. Sardegna, sentenza 14 dicembre 2009, n. 1246 –**

Con la decisione in commento, la Corte dei conti ha **condannato il responsabile del settore Affari del personale e il segretario generale di un Comune** per il pregiudizio a questo causato per effetto delle maggiori retribuzioni conseguite dai dipendenti che – **sprovvisi del diploma di laurea - avrebbero conseguito illecitamente la qualifica dirigenziale presso l'ente di appartenenza.**

Allo scopo, i giudici contabili sardi hanno osservato come la previsione dell'art. 91, co. 3, del Testo unico degli enti locali sia stata integralmente ripresa dall'art.4 del Ccnl del comparto Regioni ed autonomie locali stipulato in data 31 marzo 1999, il quale ha disciplinato "il sistema di classificazione professionale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale" (art. 1), avendo quest'ultimo un distinto livello di contrattazione.

Infatti la previsione del citato art. 91, co. 3, del Tu n. 267/2000 mal si attaglia al personale dirigenziale, laddove si riferisce a "particolari profili o figure professionali", nel rilievo che, pacificamente, **la dirigenza non è un profilo professionale, ma una qualifica specifica il cui status giuridico è regolamentato da appositi contratti di lavoro.**

Del resto, si è fatto notare nella decisione in rassegna, a negare la legittimità delle selezioni per l'accesso alla dirigenza sulla base di concorsi interni è stato il dipartimento per la Funzione pubblica - Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni (parere n. 169 del 15 gennaio 2003 e circolare n. 1 del 26 gennaio 2001, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 7 febbraio 2001, n. 31).

In detto parere, in particolare, è chiarito che "per quanto riguarda i requisiti per l'accesso alle qualifiche dirigenziali nella pubblica amministrazione è ormai opinione **consolidata in dottrina e giurisprudenza [...] che non si possa prescindere dal possesso del diploma di laurea**, come previsto dall'art. 28 del d.lg. n. 165 del 2001. Sul punto, recentemente il Consiglio di Stato, in un

parere espresso dalla Prima Sezione (il n. 117 del 20 febbraio 2002) ha ribadito il principio [...] che non sia consentito prevedere un titolo di studio inferiore, neanche in virtù dell'autonomia riconosciuta agli enti locali”.

Di qui, la conclusione che, decorso il termine di sei mesi dall'entrata in vigore del Dlgs n. 29/1993 senza che l'ente locale abbia adeguato il proprio ordinamento ai principi dello stesso decreto legge e, in ogni caso, dall'avvento del Dlgs n. 165/2001, **per l'accesso alla dirigenza è indispensabile il titolo di studio della laurea.**

In simili ipotesi, l'essenza del danno da attività resa in mancanza del prescritto titolo di studio consiste nella lesione del sinallagma contrattuale, per l'oggettivo squilibrio tra gli emolumenti erogati (compresi i contributi previdenziali: sez. III appello, n. 151/2004) e la minore capacità tecnico-professionale messa a disposizione dell'ente, rispetto a quella inderogabilmente richiesta dalla legge (sez. III appello, n. 307/1998; sez. Lombardia, n. 2/2008).

---

## PROGRESSIONI VERTICALI NEGLI ENTI LOCALI: POSSIBILI FINO AL 31 DICEMBRE 2010

L'ANCI ha di recente diffuso le “prime linee guida” sull'applicazione negli enti locali del decreto legislativo 150/2009, più comunemente conosciuto come “riforma Brunetta“, anche se, in verità, più che di riforma si dovrebbe parlare di controriforma visto che molti istituti del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti vengono “rilegificati”.

In merito all'applicazione negli enti locali della disciplina dell'art. 24 del citato decreto legislativo, l'ANCI conferma quanto già avevamo anticipato con la nota del 18 novembre scorso, vale a dire che le **progressioni verticali**, nelle more dell'adeguamento degli ordinamenti dei singoli enti, **sono possibili fino al 31 dicembre 2010.**

In particolare il testo dell'ANCI recita:

“L'unica interpretazione logica e coerente va nella prevalenza della seconda, ossia il 31 dicembre 2010, che costituisce il termine ultimo dell'adeguamento da parte degli Enti Locali a tutte le disposizioni recate dal Titolo III, ivi comprese dunque, quelle di cui all'art. 24.

Il legislatore, infatti, al comma 4 dell'art 31, espressamente prevede che nelle more dell'adeguamento negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le “*disposizioni vigenti*” alla data dell'entrata in vigore del decreto medesimo.

Fermo restando, dunque, la necessità che gli Enti procedano rapidamente alla revisione dei propri regolamenti, si ritiene possano essere portati a compimento i piani occupazionali già vigenti alla data di entrata in vigore del decreto, realizzando le eventuali progressioni già programmate

secondo le modalità definite nei Regolamenti. ”

Avevamo, dunque, ragione quando all'indomani dell'entrata in vigore del D.Lgs 150/2009 abbiamo sostenuto, in contrapposizione con qualche **“esperto” costoso quanto veloce** nel tenere corsi, che l'unica interpretazione possibile per l'applicazione negli enti locali dell'istituto delle progressioni di carriera fosse quella esplicitamente contenuta nell'art. 31, comma 4 dello stesso decreto legislativo.

Dal 1° gennaio 2011 la **disciplina delle progressioni verticali** sarà soppressa anche negli enti locali, per essere sostituita da un'eventuale riserva per il personale interno non superiore al 50% dei posti messi a concorso con il possesso del necessario requisito **del titolo di studio per l'accesso dall'esterno**.

Andrà così in soffitta un istituto a suo tempo ampiamente sostenuto dalle stesse amministrazioni che ha reso sicuramente più flessibile la gestione del personale ed al contempo permesso ai dipendenti di migliorare la loro posizione professionale rendendola spesso più conforme alle mansioni svolte, anche se, in qualche caso, ha dato luogo ad un'applicazione non propriamente corretta.

E' solo il caso di ricordare, infine, che ai sensi dell'art. 6 del D.lgs 165/2001, nell'attuale versione, nonché in applicazione dell'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999, le modifiche ai regolamenti relativi all'organizzazione degli uffici e gli atti di natura generale attinenti il personale sono soggetti alla preventiva informazione sindacale, ciò al fine di evitare per le amministrazioni il possibile incorrere in comportamenti che possano comportare eventuali conseguenti contenziosi.

Bergamo, 15 marzo 2010

Per la FP-CGIL

F.to Gian Marco Brumana