

Diffondilo tramite intranet ed affigilo in bacheca

SETTEMBRE 2010 - formato elettronico

il foglio

CGIL Bergamo

dei lavoratori della Funzione Pubblica

Questo numero è diffuso solo in formato elettronico

Sommario:

“RIPRENDIAMOCI LA CONTRATTAZIONE”	pag. 2
RINVIATO AL 31 DICEMBRE 2011 IL TERMINE PER LA CESSIONE O LA MESSA IN LIQUIDAZIONE DELLE “SOCIETA’ PUBBLICHE”	pag. 4
MOBILITA’ DALLE EX IPAB E PROCEDURE CONCORSAI	pag. 7
SUL LIMITE DEL 3,2% DEGLI INCREMENTI CONTRATTUALI DEL BIENNIO ECONOMICO 2008 - 2009	pag. 9
TRASPARENZA: LA PUBBLICAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DEI DIRIGENTI	pag. 14
LA MANOVRA FINANZIARIA DEL 2010 E IL RUOLO DEL SINDACATO	pag. 18

“RIPRENDIAMOCI LA CONTRATTAZIONE”

“Riprendiamoci la contrattazione” così titola il n. 3 di FP*newsletter* della FP-CISL; **siamo assolutamente d’accordo**, da sempre la contrattazione è lo strumento principale del sindacato per la tutela collettiva dei lavoratori.

Tuttavia, poiché la Funzione Pubblica di Bergamo è “saccente” e ritiene che le “provocazioni” a volte servano più del silenzio e che il confronto delle diverse posizioni sindacali meriti qualcosa di più serio di semplici slogan, riteniamo che valga la pena approfondire **questa “riconquista” della contrattazione**.

Infatti, a ben vedere, “Riprendiamoci la contrattazione” è un **titolo significativo**, se non altro perché **presuppone qualcosa che si è perso (la contrattazione)**.

Allora il primo passo per una seria riflessione dovrebbe essere quello di chiedersi **dove e quando si è persa la contrattazione?** e poi **di quale contrattazione si tratta?**

Per ottenere una risposta alla prima domanda è sufficiente **volgere lo sguardo**:

- *in primis* **alla “Riforma Brunetta”** (D.Lgs 150/2009), che ha rigidamente **ridotto le materie** destinate alla contrattazione, ne ha imbrigliato la procedura con sovrabbondanti regole **di controllo interno-esterno**, ha rimesso al primo posto nella disciplina del rapporto di lavoro la **fonte legislativa**, ed, infine, ha trasformato un contratto collettivo in un **possibile un atto unilaterale** (basta leggere i nuovi articoli da 40 a 49 del D.lgs 165/2001, modificati dalla “riforma”, per rendersene conto);
- in secondo luogo **alla manovra estiva** (D.L. 78/2010) che **ha sospeso**, per legge, **la contrattazione nel triennio 2010 – 2012 “senza possibilità di recupero”** (art. 9, comma 17, del citato decreto 87/2010), proprio in occasione della prima applicazione del nuovo modello contrattuale, tanto decantato da Governo, Confindustria e CISL e UIL.

Su entrambi i provvedimenti, “riforma Brunetta” e “manovra estiva”, la CISL non si è certo distinta per contrastarne i contenuti, anzi in merito alla manovra Raffaele Bonanni, Segretario Generale CISL, ha avuto modo di **dichiarare pubblicamente il proprio consenso**.

Quanto alla seconda domanda la FP-CISL ci spiega che la contrattazione che **occorre riconquistare é quella decentrata ed integrativa**, nei seguenti termini:

"In questo senso la **manovra finanziaria** segna anche il **punto di partenza del percorso negoziale** che vogliamo fare attraverso la contrattazione integrativa, perché inizi da qui un'autentica opera di **riqualificazione della spesa pubblica**, che consenta attraverso i **risparmi di gestione di enti e aziende di remunerare meglio i lavoratori** e rendere migliori i servizi ai cittadini."

Posto che con tale affermazione **esplicitamente si da per persa la contrattazione nazionale, almeno fino al 2013**, forse alla FP-CISL "sfugge" che proprio la manovra economica dispone all'art. 9, comma *2bis* che:

"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 **l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale**, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010** ed è, comunque, **automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.**"

La FP-CISL per essere coerente con le proprie affermazioni dovrebbe, allora, chiarire che la "**riconquista**" della **contrattazione integrativa passa obbligatoriamente** per :

- una modifica sostanziale di alcune importanti disposizioni del D.L. 78/2010;
- quanto meno, una revisione della disciplina del D.Lgs 150/2009.

È, infatti, difficile presentarsi ai lavoratori ed alle amministrazioni dicendo di voler **valorizzare la contrattazione integrativa** ed al contempo sostenere che, grazie alla CISL, nella manovra estiva del Governo sono state **eliminate "le asperità sul pubblico impiego"**, perchè "tenere il piede in due scarpe" presuppone certamente una certa abilità, ma , alla lunga, può anche rivelarsi difficile.

30 agosto 2010

Per la Fp- CGIL

F.to Gian Marco Brumana

Conferimento funzioni di direttore generale

Un'amministrazione ha chiesto se sia possibile conferire le funzioni di direttore generale al segretario comunale ex comma 4 dell'art. 108 del Dlgs n. 267/2000, alla luce delle disposizioni recate dall'art. 2, co. 186, lett. d), della legge n. 191/2009, come integrato dalla legge n. 42/2010 che, pur non modificando espressamente il citato comma 4, hanno previsto la soppressione della figura del direttore generale nei comuni con popolazione inferiore ai 100mila abitanti.

*Al riguardo, si fa presente che il richiamato art. 2, co. 186, della legge n. 191/2009 (Finanziaria 2010), tra le misure di contenimento della spesa pubblica, prevede, alla lett. d), **la soppressione della figura del direttore generale, tranne che nei comuni con popolazione superiore ai 100mila abitanti.***

Si deve tener presente che nella formulazione originaria la soppressione della predetta figura era valida per tutti i comuni e solo con le modifiche apportate al citato co. 186 dal decreto legge 25 gennaio 2010, n. 2, convertito dalla legge finanziaria 26 marzo 2010, n. 42, questa è stata reintrodotta per gli enti con popolazione superiore ai 100mila abitanti.

*Ai fini, quindi, di una lettura sistematica della norma coerente con la finalità perseguita dal legislatore, sembra doversi ritenere, condividendo le argomentazioni svolte dal dipartimento della Funzione pubblica con nota n. 20134 del 27 aprile 2010, in risposta ad analogo quesito, che sia **venuta meno anche la facoltà, prevista dal comma 4 dell'art. 108 del decreto legislativo n. 267/2000, di conferire le predette funzioni di direttore generale al segretario comunale**, nelle particolari fattispecie elencate nel comma stesso, tenuto conto che in ogni caso la normativa contrattuale disciplinante il rapporto di lavoro dei segretari comunali e provinciali prevede la corresponsione di un compenso per l'espletamento di dette funzioni.*

*Per le stesse considerazioni, si deve ritenere **venuta meno anche la facoltà prevista dal comma 3 del medesimo art. 108 di stipulare convenzioni tra comuni con popolazione inferiore a quella attualmente richiesta per il conferimento dell'incarico in parola.***

*Resta ferma, in ogni caso, la previsione contenuta nell'art. 97, co. 4, del più volte citato decreto legislativo n. 267/2000, che assegna **tra i compiti ordinari del segretario quella di sovrintendere e coordinare l'attività dei dirigenti** (Prot. n. 15700/5R 0008674).*

RINVIATO AL 31 DICEMBRE 2011 IL TERMINE PER LA CESSIONE O LA MESSA IN LIQUIDAZIONE DELLE "SOCIETA' PUBBLICHE"

In attesa della definitiva approvazione da parte del Governo del **regolamento** per la disciplina della società pubbliche **che gestiscono servizi pubblici a rilevanza economica** previsto dal D.L. 112/2008 e successive modificazioni (quindi con esclusione delle società strumentali o che gestiscono servizi privi di rilevanza economica o che esercitano funzioni a seguito di specifiche disposizioni di legge) con il maxi emendamento approvato al Senato il 15 luglio, il nuovo testo del D.L. 78/2010 differisce **al 31**

dicembre 2011 il termine entro cui i comuni con popolazione inferiore a 30.000 abitanti devono **obbligatoriamente cedere o mettere in liquidazione le società interamente controllate o partecipate**. Per gli stessi enti è comunque fatto divieto, con decorrenza immediata, di costituire società di capitali. E' molto probabile che il testo approvato al Senato verrà approvato in via definitiva alla Camera.

La disposizione in oggetto, con le modifiche apportate al Senato risulta, pertanto, la seguente:

*“Fermo quanto previsto dall'art. 3, commi 27, 28 e 29, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, i comuni con popolazione inferiore a 30.000 abitanti **non possono costituire società. Entro il 31 dicembre 2011 i comuni mettono in liquidazione le società già costituite alla data di entrata in vigore del presente decreto, ovvero ne cedono le partecipazioni.** La disposizione di cui al presente comma non si applica alle società, con partecipazione paritaria ovvero con partecipazione proporzionale al numero degli abitanti, costituite da più comuni la cui popolazione complessiva superi i 30.000 abitanti; i comuni con popolazione compresa tra 30.000 e 50.000 abitanti possono detenere la partecipazione di una sola società; entro il 31 dicembre 2011 i predetti comuni mettono in liquidazione le altre società già costituite. Con decreto del Ministro per i rapporti con le regioni e per la coesione territoriale, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e per le riforme per il federalismo, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono **determinate le modalità attuative del presente comma nonché ulteriori ipotesi di esclusione dal relativo ambito di applicazione.**”*

Sono **esclusi**, quindi, dall'applicazione della disposizione in commento i comuni, che anche con **meno di 30.000 abitanti** abbiano, costituito società con **altri enti locali, la cui popolazione complessiva sia superiore o uguale a tale limite.**

I comuni compresi tra 30.000 e 50.000 abitanti potranno detenere la partecipazione in **una sola società**, non è chiaro se tale limite valga anche in caso di società controllate da più comuni la cui popolazione complessiva risulti compresa tra i 30 mila e i 50 mila abitanti.

La nuova versione del D.L. 78/2010 dispone, in base al testo approvato al Senato, che entro **novanta giorni** dall'approvazione delle legge di conversione vengano determinate le modalità attuative della nuova disciplina, con la possibilità di prevedere **ulteriori ipotesi di esclusione dall'obbligo di cessione o di messa in liquidazione.**

La modifica del testo originario del D.L. 78 era stata richiesta da più parti, considerato che le stesse sezioni regionali della Corte dei Conti, già in passato, avevano sottolineato come

tempi troppo ravvicinati per la dismissione delle società controllate avrebbero in molti casi costituito un **danno per il patrimonio degli enti interessati**, oltre a produrre effetti **deleterii per il personale assunto alle dipendenze di dette società**.

Bergamo, 26 luglio 2010

Per la FP – CGIL
Gian Marco Brumana

DA: Guida al pubblico impiego – Le risposte dell’Anci

L’Organismo indipendente di valutazione

L’attuale nucleo di valutazione in carica sino alla fine del mandato del Sindaco deve essere trasformato mediante provvedimento e modifica del regolamento di organizzazione dell’ente in organismo indipendente di valutazione, ivi compresa la previsione delle nuove e diverse funzioni indicate nel Dlgs n. 150?

*L’Organismo interno di valutazione, ai sensi del combinato disposto degli artt. 7 e 14 del decreto n. 150, è chiamato in primo luogo a garantire la **correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna amministrazione nel suo complesso e quindi a formulare una proposta di valutazione dei dirigenti di vertice.***

La concreta articolazione è rimessa all’autonomia regolamentare di ciascuna amministrazione che può decidere se costituirlo in forma monocratica o collegiale, fermo restando che la scelta deve garantire la necessaria autonomia e indipendenza dei componenti.

*Per quanto riguarda l’Organismo indipendente di valutazione è necessario chiarire se lo stesso sostituisca il nucleo di valutazione. La questione, che può apparire scontata in quanto l’art.30, co. 4, abroga le disposizioni del Dlgs n. 286/1999 che disciplinano i Nuclei di valutazione, incontra innanzitutto un problema interpretativo perché la fonte principale dei controlli per gli enti locali resta l’art. 147 del Dlgs n. 267/2000 (non espressamente derogato) che **riconosce ampia autonomia nella configurazione degli organismi di valutazione.***

*Si ritiene dunque che l’Oiv non necessariamente sostituisca il Nucleo di valutazione, purché quest’ultimo rispetti i requisiti definiti dall’art.7, **mentre invece andranno necessariamente aggiornate le norme del regolamento di organizzazione che disciplinano le (attuali) funzioni del Nucleo/Oiv a quelle previste dall’art. 14 del decreto legislativo n. 150/2009.***

MOBILITA' DALLE EX IPAB E PROCEDURE CONCORSUALI

Si riporta di seguito il testo della lettera inviata dalla FP-CGIL di Bergamo il 2 settembre scorso alla Direzione degli Ospedali Riuniti di Bergamo in merito allo svolgimento delle obbligatorie procedure di mobilità volontaria prima di attivare quelle concorsuali, con gli specifici chiarimenti chiesti in merito alle numerose domande di mobilità presentate da dipendenti delle ex-ipab.

La scrivente organizzazione sindacale, pur esprimendo soddisfazione per l'avvio delle procedure per l'assunzione di 26 Operatori socio sanitari, ritiene che il bando di concorso pubblico **dovesse essere subordinato all'attivazione delle procedure di mobilità** così come previsto dal comma 2 bis dell'art. 30 del D. Lgs. 165/ 2001 (così modificato con D.L. 31 gennaio 2005, n. 7) il quale recita: *“Le Amministrazioni, **prima di procedere** all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, **devono attivare le procedure di mobilità** di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni,...”*.

Ciò tra l'altro è ribadito dal parere del Dipartimento della Funzione Pubblica U.P.P.A. prot. DFP 0013731 P-1.2.3.4 del 19/03/2010 alla Croce Rossa Italiana che recita :*“... L'art. 30, comma 2 bis del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 **non lascia dubbi circa il fatto che le procedure concorsuali debbano essere procedute dall'esperimento delle procedure di mobilità. L'obbligo prescritto..., impone alle amministrazioni l'adozione di appositi bandi di mobilità con l'indicazione dei posti disponibili in dotazione organica che si intendono coprire attraverso il ricorso al predetto istituto, previa definizione dei requisiti richiesti e dei criteri di scelta su cui si fonderà la valutazione delle candidature pervenute”***.

Alla scrivente non risulta che tale procedura, obbligatoria, sia stata attivata.

Tutto ciò potrebbe aver leso il diritto di chi, dipendente di una pubblica amministrazione e in possesso dei requisiti, avrebbe potuto esperire la domanda di mobilità.

La scrivente organizzazione ha espresso, anche per iscritto, la propria opinione, stante la normativa attuale, sull'impossibilità di mobilità del personale delle fondazioni ex ipab in quanto non dipendenti di un'amministrazione pubblica secondo quanto sostenuto dal dipartimento della Funzione Pubblica. La non definita posizione dell'azienda ospedaliera

in merito e l'omissione delle procedure sopra richiamate, potrebbe determinare una "oggettiva discriminazione" per parecchi lavoratori, qualora si verificassero mobilità per lavoratori provenienti da fondazioni ex ipab di altri profili e non per gli operatori socio sanitari.

Posto che il bando di mobilità era comunque un atto propedeutico al concorso e che avrebbe obbligato l'amministrazione a rispondere alle domande provenienti dai lavoratori delle fondazioni la scrivente organizzazione sindacale chiede una risposta scritta in merito alle problematiche sollevate.

Bergamo, 2 settembre 2010

Funzione Pubblica CGIL
Giacomo Pessina

DA: Guida al pubblico impiego – Le risposte dell'Anci

Le fasce di merito

Se il 50% delle risorse è attribuito al 25% dei dipendenti, è possibile attribuire il 50% delle risorse al 40% dei dipendenti collocati in seconda fascia?

*Premesso che, ai sensi dell'art. 18, co. 2, del Dlgs n. 150/2009, "è vietata la distribuzione di premi collegati alla performance **in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto**", la risposta va individuata alla luce dell'armonizzazione dei principi di premialità e valutazione della performance con la specifica realtà degli enti locali.*

*In particolare, dal risultato di tale processo, si deve ritenere che, nell'ambito dell'esercizio del proprio potere regolamentare (cfr. l'"apposito provvedimento" di cui al co. 1 dell'art. 7 del Dlgs n. 165/2001, id est un regolamento, ai sensi dell'art. 48, ultimo co., del Dlgs n. 267/2000), **il potere normativo dell'ente locale dovrà preliminarmente definire la cornice del sistema di valutazione basato su fasce di merito, all'interno della quale la contrattazione integrativa decentrata dovrà definire le relative conseguenze economiche per i lavoratori.***

SUL LIMITE DEL 3,2% DEGLI INCREMENTI CONTRATTUALI DEL BIENNIO ECONOMICO 2008 - 2009

Con il cedolino paga del mese di luglio i dipendenti dell'Amministrazione provinciale di Bergamo hanno potuto leggere in allegato la seguente **succinta nota**:

*“L'art.9 comma 4 D.L. 78/2010 (manovra estiva) stabilisce che i rinnovi contrattuali del biennio 2008/2009 non possono essere superiori al 3,2% e che i CCNL con incrementi maggiori alla predetta percentuale, anche se già sottoscritti ed è il caso di **tutti i dipendenti non dirigenti della Provincia**, sono inefficaci a decorrere dalla **mensilità successiva all'entrata in vigore del decreto e quindi dalla retribuzione del mese di giugno**.*

*Nelle more della conversione e in attesa dell'intervento della Ragioneria Generale dello Stato o altro organismo competente che quantifichi gli **eventuali importi di riduzione**, i valori di stipendio base e incremento economico (voce 101 e 122 della busta paga) sono corrisposti a titolo provvisorio.”*

Forse sarebbe stato **utile** spiegare ai dipendenti che **l'esclusione della dirigenza** deriva dal fatto che, per la stessa, non è ancora stato sottoscritto il CCNL per il biennio economico 2008-2009, evitando, almeno parzialmente, le “incazzature” dei dipendenti.

La nota, tuttavia, ci pare **potesse essere evitata**, considerato che trova la sua unica ragion d'essere in una serie di **interpretazioni** di “esperti” riportate da giornali e svolte in veloci corsi di approfondimento in commento alle disposizioni, **di per sé già sufficientemente penalizzanti**, che la “manovra estiva” riserva ai pubblici dipendenti.

Si riporta di seguito il testo del citato articolo 9, comma 4, del D.L. 78/2010, non modificato in sede di conversione:

*“I rinnovi contrattuali del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni per il **biennio 2008-2009** ed i miglioramenti economici del rimanente personale in regime di diritto pubblico per il medesimo biennio non possono, in ogni caso, determinare aumenti retributivi superiori al 3,2 per cento. La disposizione di cui al presente comma si applica anche ai contratti ed accordi stipulati prima della data di entrata in vigore del presente decreto; le clausole difformi contenute nei predetti contratti ed accordi sono inefficaci a decorrere dalla mensilità successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto; i trattamenti retributivi saranno conseguentemente adeguati. La disposizione di cui al primo periodo del presente comma non si applica al comparto sicurezza-difesa ed ai Vigili del fuoco.”*

Le disposizioni in commento pongono una serie di questioni che sinteticamente si possono distinguere nelle seguenti:

- **quale sia la “massa salariale”** da prendere come base di calcolo per verificare se gli incrementi contrattuali del biennio economico 2008 – 2009 superino o meno il limite indicato del 3,2%;
- **come debba essere qualificato l’intervento legislativo** in una materia come quella del trattamento economico dei dipendenti delle amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs 165/2001 che anche dopo la “Riforma Brunetta” rimane competenza esclusiva della contrattazione, almeno per le ripartizione delle risorse;
- **da quale data** debbano essere, eventualmente, adeguati i trattamenti retributivi e quindi acquisti efficacia la stessa disposizione.

1) La base di calcolo per la verifica del rispetto dell’incremento del 3,2%

In merito alla **prima questione**, più che l’attesa di pareri “della Ragioneria Generale dello Stato o altro organismo competente “ occorrerebbe **prendere visione della certificazione effettuata a suo tempo dalla Corte dei conti**, in realtà l’unico organismo preposto **per legge** al controllo della **corretta quantificazione dei costi dei rinnovi contrattuali**, in merito a tale rispetto dei costi del CCNL del comparto Regioni – Autonomie locali per il biennio 2008-2009.

La Corte, a sezioni riunite in sede di controllo, con deliberazione n. 31 del 30 luglio 2009 ha, infatti provveduto **a certificare gli oneri dell’ipotesi di contratto per il biennio economico 2008 - 2009** del comparto Regioni – Autonomie locali, nel limite fissato dagli atti di programmazione economica e finanziaria.

In particolare la Corte, nella citata deliberazione, rileva:

*“Tanto premesso, deve rilevarsi, quanto alla **quantificazione degli oneri della presente ipotesi di accordo**, che si è riscontrata una **corretta costruzione ed assunzione**, da parte dell’Aran, delle basi di calcolo. La consistenza del personale, pari a **539.605 unità**, è quella risultante dal **conto annuale 2007**, mentre, la **retribuzione media di riferimento**, di **25.270,96 euro**, è quella di “uscita” dal precedente **biennio 2006-2007**.*

*Per quanto riguarda, la valutazione di compatibilità economica, correlata al rispetto del tasso di inflazione programmato, **l’incremento delle retribuzioni risulta pari al 3,2%**, in linea con gli incrementi negoziali previsti nei documenti di programmazione economico-finanziaria e assentiti anche per gli altri comparti di contrattazione, con possibile aumento medio pro-capite fino al 4,35%, in ragione della possibilità dell’attribuzione di risorse “ulteriori” fino ad un massimo dell’1,5%, **correlate, però, a recuperi di produttività o a premiare professionalità e merito**. Sicché può ritenersi che sussistano i presupposti per una **certificazione positiva** degli incrementi contrattuali delle retribuzioni del personale del comparto previste dall’ipotesi di accordo in esame.*

Si prende altresì atto che gli oneri risultano contenuti entro i limiti massimi quantificati nell'atto d'indirizzo (v. Relazione tecnico-finanziaria dell'Aran, tavola 5)."

E' bene ricordare che gli **eventuali incrementi aggiuntivi** che avrebbero potuto portare il costo complessivo del rinnovo contrattuale del biennio fino al limite del 4,35% potevano essere applicati per il **solo per l'anno 2009** ed al ricorrere delle condizioni indicate nell'art. 4 del CCNL 2008-2009. L' applicazione di tale disciplina presso l'Amministrazione provinciale, come presso molti altri enti della provincia, ha, peraltro, dato luogo ad **incrementi della parte variabile del fondo per il salario accessorio assai più contenuti**.

Non si tratta quindi di prendere in esame il **trattamento economico fondamentale dei singoli dipendenti** (la retribuzione base mensile di cui all'art. 10 lett. b) del CCNL del 9.5.2006), e su tale retribuzione verificare se l'incremento è rimasto nel limite del 3,2%, quanto piuttosto **applicare tale incremento percentuale al valore della retribuzione media del comparto** (che non è riferita al solo trattamento economico fondamentale), come chiaramente specificato nella citata deliberazione della Corte dei Conti.

Tale procedura è stata applicata ai rinnovi contrattuali per il biennio economico 2008 – 2009 **di tutti i comparti**, cominciando da quello dei Ministeri. **L'oggetto** dell'art. 9, comma 4 del D.L: 78/2010 (manovra estiva) non è e **non può essere**, quindi, l'incremento del trattamento individuale dei singoli dipendenti, ma gli "aumenti retributivi" considerati complessivamente, posto che si è di fronte al rinnovo di un **contratto collettivo di lavoro**.

Appaiono, quindi del **tutto prive di fondamento** interpretazioni dell'art. 9, comma 4 del D.L. 78/2010 che riferiscono il costo del rinnovo del contratto collettivo di lavoro, all'incremento della retribuzione individuale dei singoli dipendenti, in particolare se si prende a riferimento la retribuzione base mensile di cui all'art. 10 lett. b) del CCNL del del 9.5.2006.

Le paradossali conseguenze dell'applicazione di una simile interpretazione sarebbero:

- **la riduzione generalizzata del trattamento tabellare dei lavoratori** - in particolare per **un dipendente collocato in cat. C, posizione economica C1** (l'inquadramento giuridico ed economico maggiormente penalizzato), la riduzione risulterebbe pari a **13,34** euro mensili, con diminuzione dei già scarsi incrementi mensili lordi a regime dal 1° gennaio 2009 da **63,20 euro lordi a 49, 86**;
- **un costo complessivo** del rinnovo contrattuale del biennio economico 2008- 2009 **ben al di sotto del 3,2%** indicato negli atti di programmazione economico-finanziaria.

2) L'ambito dell'intervento legislativo

Inoltre, se il contenuto del citato intervento legislativo fosse quello indicato da tali **inopportune interpretazioni** (ma non mi pare sussistano concreti riferimenti letterali per poterlo sostenere) ci troveremmo di fronte ad **un intervento legislativo che annulla implicitamente la contrattazione collettiva**, (anche quella pregressa) e ciò in palese contrasto con la disciplina contenuta nell'appena novellato, dalla cosiddetta "**riforma Brunetta**", D.Lgs. 165/2001.

Infatti il citato D.Lgs. 165/2001 di disciplina delle "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", nel titolo I°, dedicato ai principi generali, dispone, anche dopo le modifiche apportate dal D.Lgs. 150/2009, all'art. 2, comma 3, che :

"I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. "

Se davvero l'incremento del 3,2% dovesse essere calcolato sul trattamento individuale fondamentale dei singoli dipendenti, vorrebbe dire che **anche la distribuzione delle risorse destinate al rinnovo contrattuale dei pubblici dipendenti** di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs 165/2001 **verrebbe determinata per legge**, con la conseguenza che, non solo le organizzazioni sindacali, ma anche gli altri soggetti coinvolti nel sistema previsto per la contrattazione del pubblico impiego (ARAN, Comitato di Settore, Corte dei Conti), dovrebbero prendere atto della **loro pressoché definitiva inutilità in materia**.

Se si ritiene che **con disposizioni di natura finanziaria**, quali sono quelle contenute nella manovra estiva, oltre che ridurre gli spazi della contrattazione collettiva, subordinarla alle nuove regole indicate dal D.Lgs 150/2009, sospenderla per un triennio come stabilisce il D.L. 78/2010, **si possano anche definire a posteriori le modalità di ripartizione tra le diverse categorie e posizioni economiche degli importi degli incrementi contrattuali**, allora tanto vale eliminare la stessa contrattazione ed affermare che **la privatizzazione del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti non esiste**.

In realtà, stabilito l'importo complessivo delle risorse destinate alla contrattazione collettiva, **sta poi alle parti definire le modalità della sua ripartizione**, magari

privilegiando, come parzialmente è avvenuto per il biennio economico 2008 – 2009, le categorie più basse.

3) L'efficacia dell'art. 9, comma 4 del D.L. 78/2010

Per espressa previsione del citato art. 9, comma 4, del D.L. 78/2010, infine, le clausole difformi , cioè quelle che prevedono incrementi retributivi superiori al 3,2%, contenute nei contratti ed accordi relativi al biennio 2008 – 2009 **sono inefficaci a decorrere dalla mensilità successiva alla data di entrata in vigore del decreto.**

Quindi la disposizione **non ha effetto retroattivo**, ma acquista efficacia solo a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 78/2010, con il risultato **di escludere dalla sua applicazione** gli incrementi retributivi relativi al salario accessorio e dovuti all'eventuale utilizzo, fino ad un massimo 1,5% del mese salari del 2007, previsto dall'art. 4 del CCNL del comparto Regioni – Autonomie locali, considerato che la loro efficacia era limitata al solo 2009.

In conclusione si ritiene che le disposizioni in commento **non determinino per il comparto regioni – autonomie locali alcuna riduzione del trattamento economico fondamentale dei dipendenti.**

Ma nel caso in cui qualcuno volesse essere “più realista del Re”, beh! Allora, considerato che per tutti i comparti del pubblico impiego **si è utilizzato lo stesso criterio per quantificare gli oneri complessivi dei rinnovi contrattuali 2008–2009**, come ben afferma la deliberazione della Corte dei Conti, più che gli **inutili pareri della Ragioneria Generale dello Stato**, è il caso di attendere le modalità con cui la stessa Ragioneria Generale dello Stato provvederà **a ridurre i trattamenti economici dei propri dipendenti**, considerato, peraltro, che per loro gli incrementi medi tabellari sono stati superiori a quelli che hanno interessato gli enti locali.

Ciò , anche per la nostra assoluta convinzione, che mai e poi mai il Presidente della provincia di Bergamo, On. Ettore Pirovano, **potrebbe accettare tagli ai trattamenti economici dei suoi dipendenti**, prima che il Ministro Tremonti abbia dato il buon esempio.

Noi, comunque, come Funzione Pubblica CGIL, sempre nell'ipotesi che qualcuno volesse essere “più realista del Re”, difenderemo **il sacrosanto interesse dei lavoratori a non vedere decurtato il proprio trattamento economico fondamentale anche con azioni legali.**

Bergamo, 2 agosto 2010

Per la Fp- Cgil
Gian Marco Brumana

DA: Guida al pubblico impiego – Le risposte dell’Anci

La trasparenza

È obbligatorio pubblicare nel sito le valutazioni conseguite dai dipendenti? È possibile pubblicare gli esiti della valutazione senza indicare i nomi dei dipendenti cui la valutazione si riferisce?

*In merito al quesito posto si ritiene che ai sensi dei co. 1 e 3 dell’art. 11 del Dlgs n.150/2009 l’ente sia **tenuto a garantire la massima trasparenza in ordine ai risultati dell’attività di misurazione e valutazione** svolta in proposito dagli organi competenti: ciò implica, a parere di chi scrive, che l’ente è tenuto **certamente a pubblicare gli esiti delle valutazioni in termini di differenziazione delle stesse** e, ovviamente, per effetto delle prescrizioni di cui all’art. 40bis del Dlgs n. 165/2001, come modificato dall’art. 55 del Dlgs n. 150 del 2009, è tenuto a pubblicare **le modalità di utilizzo delle connesse risorse decentrate**.*

*Si ritiene dunque che non necessariamente debbano essere pubblicati i nominativi **dei singoli dipendenti con le relative valutazioni ma solo gli esiti complessivi della valutazione**. Ciò detto, si rammenta che l’art. 4, co. 9, della legge n. 15/2009 integra l’art. 1, co. 1, del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, per cui “Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale”.*

In virtù di ciò, dunque, se dovessero essere richieste informazioni particolari da parte di interessati in merito alla valutazione del singolo, trova applicazione quanto previsto dal novellato art. 1, co. 1, del Dlgs n. 196/2003.

TRASPARENZA: LA PUBBLICAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DEI DIRIGENTI.

Come richiamato dalla prima circolare del 2010 della Funzione Pubblica (circ. 1/2010 del 14/01/2010) il Dlgs 150/2009, all’art. 11 comma 8, indica l’obbligo di pubblicare nei siti internet istituzionali le retribuzioni dei dirigenti della Pubblica Amministrazione. Questo obbligo è stato oggetto di un articolo del quotidiano on-line Bergamonews che in data 25 agosto 2010 in cui analizzava la pubblicazione e l’aggiornamento dei dati delle retribuzioni dei dirigenti nei siti internet dei comuni della bergamasca. E’ importante

notare che la normativa prevede unicamente la pubblicazione delle retribuzioni dei dirigenti della Pubblica Amministrazione e non delle Posizioni Organizzative.

Semmai un problema potrebbe emergere per la pubblicazione delle retribuzioni dei segretari comunali che, nei siti internet istituzionali spesso non appare: questa mancata pubblicazione è alimentata dal fatto che il D.Lgs 150/2009 non ne prevede l'obbligo, a differenza della citata circolare della Funzione Pubblica.

Quindi i comuni dovrebbero conformare i propri siti in modo da indicare, nella prima pagina, la sezione "trasparenza, valutazione e merito", nella quale dovrebbero essere inserite, oltre alle retribuzioni, i tassi di assenza del personale, i *curricula* sia dei dirigenti che dei titolari delle posizioni organizzative e gli incarichi di consulenza dei comuni.

La sanzione, in caso di mancata pubblicazione delle informazioni, è il divieto di erogazione delle retribuzioni di risultato per i dirigenti responsabili dell'applicazione delle disposizioni sulla trasparenza

Come si pubblicano i dati

Le Linee guida per i siti web della PA pubblicate dalla Funzione Pubblica in data 26 luglio 2010 indicano inoltre chiaramente che la pubblicazione della sezione "Trasparenza, valutazione e merito", all'interno della quale devono essere pubblicate le retribuzioni dei dirigenti, deve essere contenuta nella home page in maniera visibile e contraddistinta da una etichetta con quella dicitura. Quindi deve essere facilmente raggiungibile dalla pagina principale e su questa indicazione i comuni della bergamasca sono alquanto carenti. Un esempio per tutti: il comune di Bergamo pubblica le informazioni della sezione tramite un link ben poco visibile in home page in basso a destra denominato "Trasparenza". L'unico comune a pubblicare correttamente la sezione è il comune di Seriate, tramite un pulsante ben visibile in prima pagina. La Provincia di Bergamo invece non pubblica la sezione nemmeno in prima pagina, ma per raggiungere l'area con le retribuzioni della dirigenza è necessario entrare nelle pagine specifiche dell'ente e cliccare su "Provincia trasparente", così come la Camera di Commercio che inserisce unicamente un link con "struttura organizzativa".

Gli enti pubblici della bergamasca hanno, quindi, poca dimestichezza con la trasparenza nella pubblicazione dei dati, ma una felice eccezione sono le strutture del comparto sanità: sia la ASL che le strutture ospedaliere segnalano in modo chiaro e con la dicitura corretta l'area trasparenza e, all'interno, i dati sono facilmente individuabili.

Le retribuzioni

Mentre nel settore sanitario le retribuzioni dei dirigenti non sono comparabili, in quanto tutti i medici sono dirigenti e ci sono notevoli specificità, nel comparto degli Enti Locali (di cui fanno parte i comuni, la Provincia e la Camera di Commercio) possiamo comparare le retribuzioni della dirigenza, che si riferiscono, ovviamente, tutte all'anno 2009, dovendo essere pubblicate annualmente e potendo essere divulgate correttamente solo a consuntivo e sono tutte cifre al lordo degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali.

I dirigenti del comparto Enti Locali in provincia di Bergamo sono 48 con una retribuzione media di € 96.494,51 con notevoli squilibri fra il primo e l'ultimo della classifica. A fare la parte del leone sono i dirigenti della Provincia e del Comune di Bergamo, sia come numero che come retribuzioni. I primi della classifica sono gli avvocati di queste ultime istituzioni (Vavassori Giorgio e Gritti Vito) che, grazie ai compensi di avvocatura, "portano a casa" rispettivamente € 208.364,05 e € 145.747,69. Ma l'ente in cui i propri dirigenti guadagnano in media più degli altri è la Camera di Commercio dove Capelli Giovanni e Prati Emanuele (attuale Segretario Generale della CCIAA) percepiscono circa 122.556 euro a testa contro i 116.707 euro dei colleghi della Provincia.

I "più poveri" sono i dirigenti dei comuni di Dalmine e Seriate che prendono, in media 66.873,05 e 67.629,26 euro. A dire il vero le retribuzioni inserite nelle tabelle dal comune di Dalmine non brillano per chiarezza in quanto non sono inserite, ammesso che ci siano, altre retribuzioni oltre a quelle tabellari, di posizione e di risultato.

In conclusione.

La trasparenza nella Pubblica Amministrazione in provincia di Bergamo è ancora indietro rispetto alle direttive impartite dal Ministero ma, scavando all'interno dei siti web ufficiali delle amministrazioni, è possibile trovare quasi tutti i dati che la normativa sulla trasparenza prevede.

E' auspicabile, tuttavia, che le retribuzioni dei dirigenti siano riportate nella loro evoluzione nel tempo, considerati i tagli previsti dalla manovra finanziaria e gli arretrati dovute al recente rinnovo contrattuale della dirigenza.

La top ten dei dirigenti con le retribuzioni più elevate

Pos.	Dirigente	Struttura	Retribuzione
1	Vavassori Giorgio	Provincia di Bergamo	€ 208.364,05
2	Gritti Vito	Comune di Bergamo	€ 145.747,69
3	Zanni Antonio	Provincia di Bergamo	€ 129.968,07
4	Stilliti Renato Rocco	Provincia di Bergamo	€ 126.323,83
5	Capelli Giovanni	Camera di Commercio	€ 124.921,00

6	Prati Emanuele	Camera di Commercio	€ 120.191,00
7	Cigliano Alberto	Provincia di Bergamo	€ 115.444,86
8	Epinati Giuseppe	Provincia di Bergamo	€ 115.444,86
9	Gherardi Silvano	Provincia di Bergamo	€ 111.303,61
10	Foresti Pietro	Comune di Bergamo	€ 109.365,05

Bergamo, 7 settembre 2010

Dino Pusceddu

DA: Guida al pubblico impiego – Linea diretta con il Viminale

Assunzione di personale

È possibile per un comune che ha deciso di internalizzare il servizio di accertamento e riscossione dei tributi indire una selezione pubblica per titoli e colloquio per la copertura di 2 posti part time a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, co. 529 e 560, della legge n. 296/2006, riservando una quota del 60% per il personale che ha prestato servizio presso l'ente con contratto di co.co.co. nel settore dei tributi, nonché per quello appartenente alla ditta concessionaria dei medesimi tributi?

*L'art. 17, co. 10, del decreto legge n. 78/2009, convertito dalla legge n. 102/2009, prevede che le pubbliche amministrazioni nel triennio 2010-2012, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno del personale, **possono bandire concorsi per le assunzioni a tempo indeterminato con una riserva dei posti messi a concorso non superiore al 40% dei posti messi a concorso**, per il personale non dirigenziale in possesso dei requisiti di cui all'art. 1, co. 519 e 558, della legge n. 296/2006 e all'art. 3, co. 90, della legge n. 244/2007. Inoltre, il successivo co. 11 del medesimo art. 10 dispone che le predette amministrazioni possono altresì **bandire concorsi pubblici per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare con apposito punteggio l'esperienza maturata dal personale di cui al citatocomma 10 nonché dal personale di cui all'art. 3, comma 94, lett. b), della legge n. 244/2007.***

*Dalla richiamata normativa si evince, pertanto, che le procedure di stabilizzazione, possono avvenire, a decorrere dal 1° gennaio 2010, **solamente con le richiamate modalità concorsuali e per il personale già in servizio presso l'ente con contratti di co.co.co.***

*Per quanto attiene le assunzioni a tempo determinato giova rammentare che l'art. 49, co. 1, della legge n. 133/2008, che ha sostituito l'art. 36 del Dlgs n. 165/2001, successivamente modificato dal co. 26 dell'art. 17 della predetta legge n. 102 del 2009, **dispone che per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, seguendo le procedure di reclutamento previste dall'art. 35 del Dlgs n. 165/2001.*

Per quanto riguarda la possibilità di applicare la disposizione, richiamata da codesto ente, di cui all'art. 63, co. 6, del Dlgs n. 112/1999, che consente, alla scadenza delle concessioni dei tributi

degli enti locali e quando il servizio venga esercitato direttamente dall'ente locale o da un nuovo concessionario, la priorità dell'assunzione dei dipendenti del concessionario, si rileva che i soggetti con i quali il concessionario ha stipulato contratti di co.co.co non possono essere considerati dipendenti, tenuto conto che i predetti contratti non concretizzano un rapporto di dipendenza di tipo subordinato (Prot. n. 15700 5B2 0008537).

LA MANOVRA FINANZIARIA DEL 2010 E IL RUOLO DEL SINDACATO

Avendo letto il comunicato della FP-CISL di Bergamo, dal titolo “La manovra finanziaria 2010 e l'azione della CISL”, penso non sia necessario scomodare né la caduta del muro di Berlino, né la globalizzazione dell'economia per spiegare i **concreti contenuti della manovra finanziaria**, approvata in via definitiva con la conversione in legge del D.L. 78/2010.

I contenuti di tale manovra sono lì, scritti e ognuno **li può giudicare e valutare**.

Credo di non essere molto distante dalla realtà affermando che dall'inizio degli anni novanta, dalla privatizzazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego, **mai nessun'altra manovra economica aveva colpito così duramente i pubblici dipendenti**, senza operare alcuna distinzione tra enti con i conti in ordine ed enti che i conti, in ordine proprio non li hanno.

I fatti sono: blocco della contrattazione per il triennio 2010 – 2012, blocco del trattamento economico complessivo dei dipendenti, con la certezza della riduzione del trattamento accessorio per il triennio 2011-2013, assunzioni limitate al 20% delle cessazioni per lo stesso triennio, stop a progressioni sia verticali che orizzontali, slittamento delle date di pensionamento con elevazione dell'attività lavorativa in rapporto all'aspettativa di vita dei cittadini, elevazione a 65 dell'età pensionabile per le lavoratrici del pubblico impiego in nome della parità di trattamento, ecc.

Credo che **tutti i dipendenti pubblici** informandosi, soprattutto leggendo il testo delle disposizioni del D.L. 78/2010, comincino a rendersi conto dei suoi contenuti; perfino il **rimborso delle spese di carburante in caso di utilizzo del mezzo proprio per motivi di servizio è stato eliminato**.

Era necessario? La cura è meno dura di quella della Grecia?

Sicuramente si poteva fare qualcosa di meglio e di diverso, proposte in tal senso sono state avanzate, se non altro per evitare **che a pagare “siano sempre i soliti”**. Con la manovra si è voluto far cassa alla svelta senza andare tanto per il sottile, nonostante ci

abbiano più volte spiegato che **l'Italia stava molto meglio degli altri partners europei.**

E' giusto domandarsi, però, quali concreti sacrifici siano stati chiesti a chi guadagna milioni

di euro all'anno. Anche in questo caso la risposta è secca, **nessuno.**

Se questa **è l'innegabile realtà**, non confutata, peraltro, dall'amico Mario Gatti, Segretario Generale della FP-CISL di Bergamo, pare logico chiedersi anche cosa le organizzazioni sindacali abbiano messo in atto, e cosa intendano fare, per **difendere i legittimi interessi dei lavoratori.**

Ricordo, però, che con altri Governi e per molto meno CGIL, CISL e UIL in passato hanno organizzato **forti iniziative unitarie, compreso lo sciopero.** In quest'occasione nulla di tutto ciò è avvenuto, non una iniziativa unitaria, non uno sciopero, se non da parte della CGIL; forse perché la CGIL è un sindacato "tradizionale", "conservatore", i cui funzionari ancora non sanno che il muro di Berlino è stato abbattuto, e, soprattutto, ancorato a quel superato articolo della Costituzione che dice che "l'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro"; forse **un'azione unitaria di CGIL, CISL e UIL** avrebbe prodotto **risultati più positivi ed equi** di quelli che oggi, sul sito nazionale, la FP-CISL rivendica come propri (francamente poco credibili sia come risultato in sé che come prodotti dalla CISL) e, comunque, occorre prendere atto **della soddisfazione** con cui, sia il Segretario Generale nazionale della CISL, Raffaele Bonanni, che il Segretario nazionale della FP-CISL, Giovanni Faverin, **hanno accolto la definitiva approvazione della manovra.**

In realtà **noi non difendiamo una pubblica amministrazione pubblica inefficiente**, tutt'altro, ma nemmeno vogliamo **assistere passivamente ad un processo di privatizzazione di pubbliche funzioni** che certamente negli ultimi anni non ha prodotto né servizi più efficienti, né una riduzione della spesa pubblica. Proprio per questo, **unitamente a CISL e UIL** avevamo proposto la **sottoscrizione del "memorandum"** sul funzionamento della pubblica amministrazione.

Infine, all'amico Gatti, chiedo senza infingimenti, come pensa che CISL, che ha dato un giudizio positivo sulla manovra, **possa riprendersi**, come afferma sul suo sito nazionale, **quella contrattazione, che proprio la manovra finanziaria congela?**

Bergamo, 6 agosto 2010

Per la FP - CGIL
Gian Marco Brumana

DA: Guida al pubblico impiego – Le risposte dell’Anci

La differenziazione delle valutazioni

In relazione al disposto dell’art. 19, co. 6, del Dlgs n. 150/2009 si chiede se si applichino i co. 2 e 3 a un comune con 11 dipendenti di cui 4 posizioni organizzative e nessun dirigente.

Premesso che ai sensi dell’art. 18, co. 2, del Dlgs n. 150/2009 “è vietata la distribuzione di premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto”, la risposta va individuata alla luce dell’armonizzazione dei principi di premialità e valutazione della performance con la specifica realtà dell’ente locale.

*In particolare, dal risultato di tale processo si deve ritenere che, nell’ambito dell’esercizio del proprio potere regolamentare (cfr. l’“apposito provvedimento” di cui al co. 1 dell’art. 7 del Dlgs n. 165/2001, id est un regolamento, ai sensi dell’art. 48, ultimo comma, del Dlgs n. 267/2000), **il potere normativo dell’ente locale dovrà preliminarmente definire la cornice del sistema di valutazione basato su fasce di merito per le categorie, all’interno della quale la contrattazione integrativa decentrata dovrà definire le relative conseguenze economiche per i lavoratori.***

L’ente, anche nell’ipotesi di cui in narrativa, è pertanto tenuto ad adeguarsi ai principi in tema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti. Non troveranno applicazione, nella specifica fattispecie, i principi desumibili dal co. 3 dell’art. 19 del Dlgs n. 165/2001 poiché l’ente risulta privo di figure dirigenziali.

UNITA’ SINDACALE: BRUNETTA VEDE BONANNI E ANGELETTI

Forse per fare il punto della situazione dopo la pausa estiva

03 settembre, 18:34

(ANSA) - ROMA, 3 SET - Incontro riservato oggi tra il ministro per la Pubblica Amministrazione, Renato Brunetta, e i leader di Cisl e Uil, Bonanni e Angeletti. La riunione sarebbe servita per fare il punto della situazione dopo la pausa estiva. Tra gli argomenti che sarebbero stati affrontati i nuovi comparti di contrattazione ridotti a quattro, il rinnovo delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie nel pubblico impiego che la stessa riforma Brunetta prevede si tengano entro novembre.