

**FEDERAZIONE NAZIONALE MINISTERI**

Prot. n. 9\_1035\_MINSTERI

Roma, 11 settembre 2008

[Info Ministeri n. 59](#)

## LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

### 18<sup>a</sup> lettera APERTA a tutte le elette, gli eletti e non eletti RSU - UGL

Il decreto legge n. 112 è stato convertito in legge (LEGGE 6 agosto 2008 n. 133 pubblicata sul supplemento ordinario n. 196/L della G.U. del 21 agosto 2008) ed esplica gli effetti di legge per le disposizioni ivi contenute.

Di seguito una sintesi delle novità concernenti il pubblico impiego.

#### Art. 18 (Reclutamento del personale delle società pubbliche)

Le società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica rispetto a prima, per il reclutamento del personale dovranno ora, attraverso propri provvedimenti stabilire criteri e modalità che garantiscano: pubblicità della selezione, imparzialità, economicità e celerità dell'espletamento, meccanismi oggettivi e trasparenti, pari opportunità, decentramento delle procedure e commissioni formate da esperti di comprovata esperienza.

Agli stessi criteri dovranno adeguarsi anche le società a partecipazione pubblica totale o di controllo le quali per il conferimento degli incarichi dovranno rispetto a prima utilizzare criteri improntati alla trasparenza, pubblicità e imparzialità.

Si tratta di una norma ben accetta che permette di introdurre criteri di trasparenza per il reclutamento del personale anche per le società che gestiscono i servizi pubblici locali.

#### Art. 19 (Abolizione dei limiti al cumulo tra pensione e redditi di lavoro)

Le pensioni di anzianità possono ora (a decorrere dal 1° gennaio 2009) essere cumulate con i redditi di lavoro autonomo e dipendente.

Allo stesso modo, e sempre a decorrere dal 1° gennaio 2009, possono essere cumulate (sempre con eventuali redditi) anche le pensioni conseguite anticipatamente (rispetto ai 65 anni per gli uomini e ai 60 anni per le donne).

Le pensioni liquidate interamente con il sistema contributivo con effetto dal 1° gennaio 2009 possono essere interamente cumulate con i redditi di lavoro autonomo e dipendente se sono di vecchiaia anticipata liquidata con una anzianità pari o superiore a 40 anni oppure di vecchiaia liquidata a soggetti con età pari o superiore a 65 anni per gli uomini e 60 anni per le donne.

La non cumulabilità è prevista per i trattamenti di attività scaturiti da servizi che sono una derivazione, continuazione o rinnovo del precedente rapporto di lavoro dal quale è sorto il diritto pensionistico.

Si tratta di una norma che presenta dei pro e dei contro da un lato, infatti permette a chi ha una pensione bassa di poter cumulare altri redditi attraverso lo svolgimento di lavori autonomi o sotto dipendenza, mentre dall'altro tende ad ostacolare l'ingresso di nuovi giovani nel mondo del lavoro. Sarebbe opportuno apporre dei limiti al cumulo permettendolo solo per dare più consistenza alle pensioni basse.

**00186 Roma - Via del Core, 13 - Tel. 06/3233363 - 06/36000316 – 06/3203311 Fax 06/3226052**  
**e-mail: [ugl.statali@libero.it](mailto:ugl.statali@libero.it) - [paola.saraceni@uglstatali.it](mailto:paola.saraceni@uglstatali.it) - 347/0662930**  
**sito web: [www.uglstatali.it](http://www.uglstatali.it)**

*Comunicaci la tua e-mail o fax ti invieremo la nostra newsletter.*

*Se invece intendi cancellarti o esercitare i diritti previsti dall'art 7, D.L. 30 giugno 2003, n. 196 scrivici, sarà nostra cura adempiere a quanto da te richiesto*

### Art. 20 (Disposizioni in materia contributiva)

A decorrere dal 1° gennaio 2009, rispetto a prima, le imprese dello Stato, degli enti pubblici e degli enti locali privatizzate e a capitale misto sono tenute a versare la contribuzione per maternità e quella per malattia per gli operai, ed a decorrere dalla stessa data l'assegno sociale è corrisposto agli aventi diritto a condizione che abbiano soggiornato legalmente, in via continuativa (per almeno dieci anni) nel territorio nazionale.

Si tratta di una norma che permette di dare copertura contributiva a situazioni legate ad eventi naturali (maternità) o patologici (malattie) da parte dei datori di lavoro.

### Art. 21 (Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato)

Con riferimento ai soli giudizi in corso e fatte salve le sentenze passate in giudicato in caso di violazione delle disposizioni concernenti l'indennizzo in materia di apposizione e di proroga del termine, il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore con un'indennità (compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione).

Si tratta di una norma di dubbia costituzionalità che, intervenendo nei giudizi in corso condiziona il responso del giudice relativamente alle cause di lavoro in materia di apposizione e di proroga del termine.

### Art. 25 (Taglia oneri amministrativi)

Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge è approvato un programma per la riduzione degli oneri amministrativi che sono di diretta derivazione degli obblighi informativi.

Ciascun ministro definisce le misure normative, organizzative e tecnologiche che confluiranno nel piano per la semplificazione e la qualità della regolazione.

Si tratta di una norma positiva che, se attuata, ridurrà del 25% gli oneri che le amministrazioni destinano agli obblighi relativi alla informazione.

### Art. 26 (Taglia- enti)

Gli enti pubblici non economici aventi una dotazione organica sotto le 50 unità sono soppressi mentre quelli superiori alle 50 unità verranno ugualmente soppressi se entro la data del 31 marzo 2009 non saranno emanati i regolamenti di riordino o di trasformazione.

Nella eccezione rientrano quegli enti confermati con decreto dei ministri, gli ordini professionali e le loro federazioni, le federazioni sportive, gli enti parco e gli enti di ricerca.

Le funzioni degli enti soppressi, insieme alle risorse finanziarie ed umane, sono trasferite al ministero vigilante o a quello titolare delle maggiori competenze.

Si tratta di una norma che va in senso opposto rispetto al cosiddetto decentramento amministrativo da più parti auspicato e, senza dubbio, allontana la pubblica amministrazione dal cittadino.

### Art. 27 (Taglia-carta)

Dal 1° gennaio 2009 le amministrazioni pubbliche dovranno ridurre del 50% (con riferimento all'anno 2007) la spesa per la stampa delle relazioni e di ogni altra pubblicazione gratuita, mentre l'abbonamento alla Gazzetta Ufficiale potrà essere solo di tipo telematico.

Si tratta di una norma che, se attuata, permetterà un notevole risparmio attraverso un minor utilizzo del formato cartaceo a vantaggio di quello telematico.

### Art. 36 (Class action)

Viene dato impulso alla individuazione e al coordinamento di specifici strumenti di tutela risarcitoria collettiva, anche in forma specifica, nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Si tratta di una norma condivisibile che permetterà di sfruttare in pieno le potenzialità di questo strumento di controllo già presente in altri Stati.

### Art. 37 (Certificazioni e prestazioni sanitarie)

Dovranno essere individuate delle disposizioni da abrogare al fine di garantire la riduzione degli adempimenti meramente formali e ritenuti superflui a carico di cittadini ed imprese relativi a pratiche sanitarie obsolete.

Si tratta di una norma che, se attuata, potrà permettere la eliminazione di adempimenti meramente formali relativi alla tutela della salute, naturalmente dovrà tenersi particolare attenzione per quegli adempimenti relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

### Art. 41 (Modifiche alla disciplina in materia di orario di lavoro)

Al personale delle aree dirigenziali delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale e degli Enti non si applicano le disposizioni che concernono il riposo giornaliero e la durata massima dell'orario di lavoro in virtù della qualifica, dell'impegno professionale e della responsabilità ricoperti.

Sarà la contrattazione collettiva a definire e garantire condizioni di lavoro tali affinché siano attuate le garanzie e il pieno recupero delle energie psico-fisiche.

Vengono meglio definiti alcuni istituti relativi alle prestazioni di lavoro, di orario e di applicazione dell'orario di lavoro.

In particolare è lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolge una attività per almeno tre ore di notte, nei riposi settimanali il periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni, l'attività di lavoro a turni è quella in cui il lavoratore cambia turno o squadra e non possa tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, usufruire di periodi di riposo giornaliero o settimanale e viene introdotta la possibilità di derogare alle disposizioni di legge in tema di riposo giornaliero, durata del lavoro notturno e pause attraverso i contratti collettivi territoriali o aziendali.

Si tratta di una norma che presenta luci ed ombre e sarebbe opportuno verificare nel breve periodo gli effetti che si avranno.

Infatti per alcuni versi sono previste disposizioni che garantiscono una maggior tutela per quei lavoratori sottoposti ad orari particolari, dall'altro in virtù di particolari qualifiche ricoperte o per garantire una maggiore produttività si deroga a posizioni maturate nel tempo e frutto di esperienza.

### Art. 46 (Riduzione delle collaborazioni e consulenze nella Pubblica Amministrazione)

Le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi ad esperti di particolare e comprovata specializzazione con la formula del contratto di lavoro autonomo di natura occasionale o coordinata e continuativa solo se non possono far fronte con personale in servizio.

La prestazione dell'esperto deve essere coerente alle funzionalità ed alle competenze dell'amministrazione conferente, la quale deve preliminarmente accertarsi dell'impossibilità di avvalersi delle risorse interne.

La prestazione deve essere in ogni caso temporanea, altamente qualificata, determinata per durata, luogo, oggetto e compenso.

*Comunicaci la tua e-mail o fax ti invieremo la nostra newsletter.*

*Se invece intendi cancellarti o esercitare i diritti previsti dall'art 7, D.L. 30 giugno 2003, n. 196 scrivici, sarà nostra cura adempiere a quanto da te richiesto*

Il requisito della comprovata specializzazione universitaria può essere derogato qualora l'esperto sia professionista iscritto in ordini o albi.

I dirigenti che stipulano i contratti di collaborazione ne rispondono amministrativamente.

Anche gli Enti locali possono stipulare contratti di collaborazione con riferimento alle sole attività istituzionali od a quelle previste nel proprio programma approvato dal Consiglio ed in ogni caso devono essere disciplinati limiti, criteri e modalità per l'affidamento di incarichi o di altri tipi di prestazione le cui spese annue devono essere fissate già nel bilancio preventivo.

Coloro i quali non rispettano le disposizioni regolamentari rispondono di illecito disciplinare con relativa responsabilità erariale.

Si tratta di una norma che tende a diminuire le numerose esternalizzazioni a cui molte amministrazioni hanno fatto ricorso negli ultimi anni senza valorizzare le professionalità interne.

Al contempo sono previsti alcuni "paletti" che tendono da un lato a responsabilizzare il dirigente affidatario dell'incarico e dall'altro a stabilire dei tetti di spesa per l'affidamento.

Tali disposizioni sono da condividere pienamente e senza dubbio vanno verso la direzione da tempo auspicata da questo sindacato.

#### Art. 46-bis (Revisione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali)

È disposta attraverso lo strumento del decreto ministeriale una razionalizzazione e progressiva riduzione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali.

I risparmi di spesa ottenuti saranno versati in un apposito capitolo di bilancio che servirà a finanziare la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato, delle Agenzie Fiscali e degli Enti Pubblici non Economici.

Si tratta di una norma aberrante in quanto si vuole finanziare la contrattazione integrativa eliminando a coloro i quali attraverso un mandato ottenuto dai lavoratori hanno il compito di rappresentarli e difenderli.

Senza permessi, distacchi ed aspettative come sarà possibile rappresentare i lavoratori nelle contrattazioni o rispetto ad altre questioni che richiedono una presenza del sindacalista?

È indiscutibile che la norma subdolamente indebolisce le garanzie per i lavoratori.

#### Art. 47 (Controlli su incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi)

Il Dipartimento della funzione pubblica potrà verificare, anche attraverso apposite convenzioni con i servizi ispettivi delle diverse amministrazioni e con la Guardia di Finanza, la corretta applicazione della disciplina sulle incompatibilità.

Lo stesso Dipartimento in collaborazione con il Ministero dell'Economia e Finanze potrà accertare eventuali violazioni relative a conferimenti effettuati dagli enti pubblici economici a dipendenti pubblici senza che quest'ultimi siano stati autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.

Pur condivisibile la norma appare troppo generalizzata.

Infatti è indubbio che molti dipendenti pubblici appartenenti all'area dirigenziale, alla magistratura, alla carriera prefettizia od a quella diplomatica accumulano attraverso ulteriori incarichi esterni (quasi sempre autorizzati) redditi di molto superiori a quelli percepiti (peraltro già particolarmente alti) dalla propria attività di istituto.

Dall'altra parte vi sono dipendenti pubblici che non riescono neppure ad arrivare a fine mese con il proprio stipendio ministeriale i quali sono "costretti", anche con grossi sacrifici, a svolgere altra attività lavorativa per garantire un minimo per sé o la propria famiglia.

*Comunicaci la tua e-mail o fax ti invieremo la nostra newsletter.*

*Se invece intendi cancellarti o esercitare i diritti previsti dall'art 7, D.L. 30 giugno 2003, n. 196 scrivici, sarà nostra cura adempiere a quanto da te richiesto*

### Art. 49 (Lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni)

Le pubbliche amministrazioni possono assumere personale esclusivamente con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato attraverso procedure selettive o utilizzando le liste di collocamento.

Solo per esigenze temporanee ed eccezionali è possibile ricorrere a forme contrattuali di lavoro flessibile disciplinate dal Codice Civile e dalle leggi.

Il lavoro a tempo determinato, i contratti di formazione lavoro e i rapporti formativi della somministrazione lavoro dovranno in ogni caso, fatta salva la necessità espressa dalla amministrazione, essere disciplinate dai contratti collettivi nazionali.

Non possono essere utilizzate più tipologie contrattuali per il medesimo lavoratore per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.

L'utilizzo di forme di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato.

Tale ultima eventualità comporterà per il lavoratore un risarcimento del danno e responsabilità e sanzioni per il dirigente colpevole della violazione (dolo o colpa grave) al quale saranno computate altresì le somme pagate al lavoratore danneggiato e di tale comportamento si terrà conto in sede di valutazione dell'operato.

Le amministrazioni pubbliche devono trasmettere alla Funzione Pubblica le convenzioni relative all'utilizzo di lavoratori socialmente utili (LSU).

Si tratta di una norma condivisibile in quanto si cerca di fare chiarezza nei rapporti di utilizzazione del personale da parte delle pubbliche amministrazioni.

Le violazioni nei rapporti di lavoro flessibile instaurati con le Pubbliche amministrazioni non possono dar diritto ad assunzioni a tempo indeterminato le quali, così come previsto dalla nostra Costituzione, debbono avvenire per pubblico concorso ed anche la prevista responsabilizzazione del dirigente appare un forte deterrente contro queste violazioni.

Sarebbe stato opportuno prevedere, semmai, che l'aver lavorato presso pubbliche amministrazioni avendo maturato certe esperienze possa rappresentare un titolo di preferenza nel superamento di un pubblico concorso.

### Art. 66 (Turn over)

Le amministrazioni provvedono entro il 31 dicembre 2008 a rideterminare la programmazione triennale del fabbisogno di personale.

In ogni caso nel 2008 le amministrazioni dello Stato, le Agenzie Fiscali e gli enti pubblici possono assumere personale a tempo indeterminato, mentre nel 2009 il contingente di personale da poter assumere deve rispondere ad una spesa del 10% delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e il numero delle unità non può comunque superare il 10% di quello cessato nel 2008.

Le amministrazioni dello Stato, per l'anno 2009 hanno possibilità di stabilizzare un contingente di personale corrispondente ad una spesa pari al 10% di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente ed il numero delle unità da stabilizzare non può comunque superare il 10% di quelle cessate nel 2008.

Vengono stanziati nuovi fondi (25.000.000 per il 2008 e 75.000.000 a decorrere dal 2009) per nuove assunzioni legate ad indifferibili esigenze di servizio e dopo l'espletamento della mobilità.

Negli anni 2010 e 2011 le amministrazioni dello Stato hanno possibilità di assumere nuovo personale nel limite di un contingente che deve corrispondere ad una spesa pari al 20% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente ed in ogni caso per un numero di unità che non può eccedere per ciascun anno il 20% delle unità cessate nell'anno precedente.

*Comunicaci la tua e-mail o fax ti invieremo la nostra newsletter.*

*Se invece intendi cancellarti o esercitare i diritti previsti dall'art 7, D.L. 30 giugno 2003, n. 196 scrivici, sarà nostra cura adempiere a quanto da te richiesto*

Nel 2012 le amministrazioni dello Stato possono assumere nel limite di spesa del 50% delle unità di personale cessate nell'anno precedente.

Per le amministrazioni dello Stato con organico superiore alle 200 unità l'avvio delle procedure concorsuali è subordinato all'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

Nel 2013 le amministrazioni possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti delle cessazioni dell'anno precedente.

Si tratta di una norma che nel solco di quanto avvenuto negli ultimi dieci anni, di fatto, blocca il turn over nelle pubbliche amministrazioni

Il rischio è quello di far collassare le amministrazioni dello Stato, soprattutto quelle che presentano vacanze organiche prossime al 50% (si veda per tutte il Ministero della giustizia)

Il rischio, di fronte ad una inefficienza di molti servizi è la privatizzazione degli stessi o l'utilizzo di altre forme di lavoro flessibile che di fatto portano solo ad una precarietà del rapporto per il lavoratore.

#### Art. 67 (Norme in materia di contrattazione integrativa e di controllo dei contratti nazionali ed integrativi)

Per l'anno 2009 sono disapplicate le disposizioni di legge speciali che prevedono risorse aggiuntive destinate ai fondi per la contrattazione integrativa delle amministrazioni statali.

In ogni caso dal 2009 l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 e ove previsto ridotto del 10%.

Dal 2010 sono ridotte del 20% le risorse previste da disposizioni di leggi speciali per il finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni statali.

I CCNL Nazionali, in caso di certificazione non positiva della Corte dei Conti, non possono essere sottoscritti tra le parti e le trattative devono essere riaperte per una nuova ipotesi di accordo.

Sono stabiliti termini perentori per tutte le fasi procedurali relative ai CCNL nonché la pubblicità degli stessi ai fini della piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini.

Alla Corte dei conti sono assegnati forme di controllo ben specifiche sugli accordi raggiunti nella contrattazione integrativa e la stessa può proporre interventi correttivi e vengono previste sospensioni delle clausole contrattuali qualora vengono superati i vincoli di finanza pubblica e divieti di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

Si tratta di un articolo che di fatto interviene sia sul primo livello di contrattazione che su quello di secondo, agendo sugli aspetti economici, su quello delle procedure e di obblighi.

La stipula dei CCNL, ed a caduta della contrattazione integrativa, è sotto il rigido controllo del Governo che può di fatto impedirne l'entrata in vigore qualora vi siano sforamenti rispetto ai vincoli di finanza pubblica.

Peraltro, gli stipendi nel pubblico impiego sono molto bassi rispetto alla media europea e riducendo le risorse della contrattazione integrativa o ritardare la stipula dei CCNL potrebbe provocare seri problemi a chi fa affidamento sul solo stipendio.

Se a ciò si aggiunge, come i dati inflazionistici comunicati dal Governo siano molto al di sotto rispetto a quelli reali, le conseguenze potrebbero essere disastrose per molte famiglie.

Indubbiamente è una norma che appare molto pericolosa ed appena sarà applicata gli effetti saranno devastanti.

### Art. 69 (Differimento di dodici mesi degli automatismi stipendiali)

Dal 1° gennaio 2009 la progressione economica degli stipendi dei magistrati, avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia etc. sarà triennale.

Si tratta di una norma condivisibile anche se andavano escluse alcune categorie minori.

Infatti, ad ogni rinnovo contrattuale alcuni comparti rappresentativi di certune categorie hanno aumenti di molto superiori rispetto alle altre, cosicché nel tempo si è creata una forbice sempre più netta in termini stipendiali tra talune categorie ed altre.

Sarebbe stato anche opportuno attraverso alcuni meccanismi economici creare una equa redistribuzione dei redditi da lavoro.

### Art. 70 (Esclusione di trattamenti economici aggiuntivi per infermità dipendente da causa di servizio)

Dal 1° gennaio 2009 ai dipendenti ai quali sia stata riconosciuta una infermità dipendente da causa di servizio viene esclusa l'attribuzione di qualsiasi trattamento economico aggiuntivo.

Fermo restando il diritto all'equo indennizzo per tutti restano esclusi dalla norma il personale del comparto sicurezza e difesa.

Si tratta di una norma che presenta luci ed ombre in quanto opera tagli su coloro che hanno avuto problemi salutaris a causa del lavoro svolto spesso in luoghi malsani o non rispettosi di quanto disciplinato dalla legge sulla sicurezza (626/92).

Questi interventi sulla spesa sociale andrebbero evitati.

Sarebbe stato più opportuno un controllo capillare sulla veridicità delle infermità riconosciute piuttosto che operare tagli su quanto percepito da chi è colpito da infermità.

### Art. 71 (Assenze per malattie e permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni)

In caso di assenza per malattia nei primi dieci giorni si ha diritto al trattamento economico fondamentale mentre si perdono tutte le indennità e qualsiasi altro trattamento accessorio o emolumento avente carattere fisso e continuativo.

Ai fini della distribuzione dei fondi per la contrattazione integrativa le assenze per malattia non sono equiparate alla presenza in servizio.

I congedi per maternità o paternità, lutto, testimonianze, giudice popolare, decesso o grave infermità del coniuge o del parente entro il secondo grado o del convivente (3 gg.) e i permessi per i soli dipendenti portatori di handicap grave sono equiparati a presenza in servizio.

Alle assenze per infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero o day hospital, assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita vengono applicate le norme più favorevoli previste dai contratti.

I risparmi ottenuti non confluiscono sul FUA (Fondo unico di amministrazione) ma le somme vanno nel bilancio dello Stato.

In caso di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorno e dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica (anche i medici di base)

Le fasce orarie di controllo in ordina alla sussistenza della malattie disposte anche per un solo giorno vanno dalle 08,00 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 20,00.

*Comunicaci la tua e-mail o fax ti invieremo la nostra newsletter.*

*Se invece intendi cancellarti o esercitare i diritti previsti dall'art 7, D.L. 30 giugno 2003, n. 196 scrivici, sarà nostra cura adempiere a quanto da te richiesto*

I permessi retribuiti dovranno avere una quantificazione esclusivamente ad ore e nel caso di fruizione di permesso dell'intera giornata lavorativa, il riferimento orario viene computato in base all'articolazione oraria di lavoro osservata dal dipendente in quel giorno.

Le norme previste nell'articolo non possono essere derogate dai contratti o accordi collettivi.

Si tratta di una norma che punta sulla riduzione delle assenze ingiustificate nei luoghi di lavoro agendo come deterrente sulla leva economica.

Pur condividendone lo spirito, si è convinti che coloro i quali sono realmente malati non debbano subire decurtazioni e neppure coloro che purtroppo debbono assistere parenti con handicap grave.

Anche i controlli di fatto esercitabili per tutto l'arco della giornata sembrano veramente eccessivi non permettendo neppure un riposo psico-fisico della persona malata la quale, se sola, è costretta a rimanere vigile per aprire ad eventuali visite.

Le assenze ingiustificate sui luoghi di lavoro sono facilmente riscontrabili dal dirigente preposto il quale sicuramente ben sa, avendone il contatto diretto, chi ha veramente dei problemi personali o famigliari e chi invece se ne approfitta.

Ingiusta di fatto è anche la disposizione che distoglie, "con un colpo di mano" i risparmi di spesa ottenuti dal FUA per destinarli alle economie di bilancio.

#### Art. 72 (Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo)

I dipendenti pubblici delle amministrazioni centrali possono chiedere, improrogabilmente entro il 1° marzo di ciascun anno (quando si raggiunge il requisito minimo di anzianità contributivo richiesto), di essere esonerati dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione della anzianità massima contributiva (40 anni).

La domanda non revocabile può essere o meno accolta dalla amministrazione in base alle proprie esigenze funzionali (priorità per il personale interessato ai processi di riorganizzazione o per il quale è prevista una riduzione di organico).

Al dipendente spetta un trattamento temporaneo (competenze fisse e accessorie) pari al 50% di quello complessivamente goduto al momento del nuovo collocamento.

Tale trattamento sale al 70% se il dipendente durante il periodo di esonero svolge attività di volontariato, documentata e certificata in modo continuativo ed esclusivo presso organizzazioni non lucrative di utilità sociale, associazioni di promozione sociale, organizzazioni non governative ed altri soggetti da individuare con decreto.

Il trattamento economico temporaneo è cumulabile con altri redditi (lavoratore autonomo o per collaborazioni e consulenze con soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche) purchè non derivi pregiudizio all'amministrazione di appartenenza.

Il dipendente una volta collocato a riposo ha diritto al trattamento di quiescenza e previdenza che sarebbe spettato se fosse rimasto in servizio e fino allora gli importi del trattamento economico posti a carico dei fondi unici di amministrazione non possono essere utilizzati per nuove finalità.

Attraverso le economie ottenute le amministrazioni possono procedere, previa autorizzazione, a nuove assunzioni in via anticipata rispetto a quelle consentite.

La facoltà per il dipendente di permanere un biennio oltre i limiti di età viene limitata alla facoltà di accoglimento dell'amministrazione avendo riferimento alla esperienza professionale del richiedente ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi, alla data di presentazione della domanda (24-12 mesi precedenti al limite di età per il collocamento a riposo), salvaguardia dei trattenimenti in servizio già disposti alla data del 31 dicembre 2008).

I trattenimenti in servizio già autorizzati con decorrenza 1° gennaio 2010 decadono ed è necessario presentare un nuova istanza, mentre sono fatti salvi quelli in essere alla data in vigore

*Comunicaci la tua e-mail o fax ti invieremo la nostra newsletter.*

*Se invece intendi cancellarti o esercitare i diritti previsti dall'art 7, D.L. 30 giugno 2003, n. 196 scrivici, sarà nostra cura adempiere a quanto da te richiesto*

del decreto legge e quelli disposti con riferimento alle domande presentate nei sei mesi successivi alla entrata in vigore del decreto legge.

Le amministrazioni pubbliche possono risolvere il rapporto di lavoro con preavviso di sei mesi al compimento dell'anzianità massima contributiva.

Per il personale appartenente ai comparti sicurezza e difesa verranno definiti criteri e modalità applicative attraverso un decreto del Presidente del consiglio dei ministri.

Si tratta di una norma condivisibile se insieme all'auspicato svecchiamento del personale pubblico ci fossero contemporaneamente norme che prevedano un adeguato ricambio.

Purtroppo così non è (si veda blocco del turn-over) ed il rischio è di impoverire ancora ulteriormente di professionalità la Pubblica amministrazione.

### Art. 73 (Part-time)

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non avviene più automaticamente entro 60 giorni dalla presentazione della domanda ma sarà facoltà esclusiva dell'amministrazione concederla o meno in base al "pregiudizio" alla funzionalità dell'amministrazione che tale trasformazione può arrecare.

Il differimento della trasformazione non è più ammesso.

La quota dei risparmi da part-time utilizzabile per la mobilità del personale è elevata dal 50 al 70% ed è destinata a quelle amministrazioni che dimostrino di aver attivato i piani di mobilità e di riallocazione del personale.

La quota ulteriore del 20% dei risparmi da part-time che alimentava il fondo per la produttività viene eliminata mentre aumenta la quota della stessa che confluisce nelle economie di bilancio (50% complessiva)

Si tratta di una norma non condivisibile, infatti spesso chi è costretto a ricorrere all'istituto del part-time lo fa per sopperire a delle necessità familiari.

Rimettendo la concessione o meno al solo pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione non viene bilanciato il diritto del lavoratore con quello dell'amministrazione.

### Art. 74 (Riduzione degli assetti organizzativi)

Le amministrazioni dello Stato ivi inclusa la Presidenza del Consiglio dei Ministri, provvedono entro il 30 novembre 2008 a ridimensionare gli assetti organizzativi esistenti secondo principi di efficienza, razionalità ed economicità operando la riduzione degli uffici dirigenziali di livello generale (-20%) e di quelli di livello non generale (-15%).

La riduzione avviene attraverso la concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzioni e il riordino delle competenze, l'unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali con contemporanea riduzione degli uffici dirigenziali, riduzione organica del personale dirigenziale con possibilità dell'immissione di nuovi dirigenti, riduzione del contingente di personale adibito allo svolgimento di compiti logistico-strumentali e di supporto non inferiore al 10% e ricollocazione del relativo personale negli uffici che svolgono funzioni istituzionale.

In sede di rideterminazione delle dotazioni organiche del personale non dirigenziale dovrà essere effettuata una riduzione di una percentuale non inferiore al 10% rispetto alla spesa complessiva relativa al numero dei posti in organico.

È data possibilità alle amministrazioni, mediante appositi accordi, di disciplinare forme di esercizio unitario per le funzioni logistiche e strumentali compresa la gestione del personale e l'utilizzo congiunto delle risorse umane presso le strutture centrali e periferiche.

*Comunicaci la tua e-mail o fax ti invieremo la nostra newsletter.*

*Se invece intendi cancellarti o esercitare i diritti previsti dall'art 7, D.L. 30 giugno 2003, n. 196 scrivici, sarà nostra cura adempiere a quanto da te richiesto*

Tutte le amministrazioni dello Stato dovranno rideterminare la propria rete periferica su base regionale o interregionale o alternativamente ridurre le strutture periferiche nell'ambito degli uffici territoriali di Governo sulla base di principi di efficienza ed economicità con riduzione degli uffici di livello dirigenziale generale non inferiore al 10% e per quelli dirigenziali di livello non generale non inferiore al 5%.

Le dotazioni organiche sono provvisoriamente individuate in misura pari ai posti coperti alla data del 31 ottobre 2008 e vengono fatte salve le procedure concorsuali e di mobilità avviate.

Le amministrazioni che non ottemperano a quanto previsto non possono procedere ad assunzioni mentre restano escluse dall'obbligo di ridimensionamento le strutture del comparto sicurezza, delle Forze armate e dei vigili del fuoco.

Si tratta di una norma che cerca di riequilibrare il rapporto di presenza nelle amministrazioni pubbliche tra personale dirigenziale e non.

Sotto alcuni aspetti può essere condivisa se non per il fatto che questa riduzione si opera anche attraverso l'accorpamento o il ridimensionamento di strutture allontanando di fatto la Pubblica Amministrazione dal territorio e quindi dal cittadino.

Oltretutto, l'esercizio unitario tra amministrazioni per la gestione del personale o per l'utilizzo delle risorse umane così come il disciplinare forme di utilizzo congiunto di personale tra amministrazioni centrali e periferiche rischia, con riferimento alle già carenti risorse organiche di aggravare una situazione già disastrosa e per di più non si comprende, con riferimento al secondo aspetto, come si possano prevedere spostamenti di personale fra sedi centrali e periferiche a volte distanti anche diversi chilometri fra loro.

Cordialità.

Il Segretario Nazionale  
Paola Saraceni  
(347.0662930)