

MANOVRA TRIENNALE

IL DECRETO LEGGE N. 112/2008 E' STATO CONVERTITO NELLA LEGGE N. 133/2008 PUBBLICATA NEL SUPPLEMENTO ORDINARIO ALLA G.U. N. 195 DEL 21 AGOSTO 2008

NEL TESTO CHE SEGUE RIPORTIAMO LE PRINCIPALI NOVITA' A SEGUITO DELLA LEGGE DI CONVERSIONE

Articolo 18

Le società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica devono adottare appositi provvedimenti per il reclutamento del personale in conformità a quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001 (t.u. del pubblico impiego); ricordiamo che tale comma 3 prevede :

- *un'adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento della stessa che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;*
- *l'adozione di meccanismi idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti;*
- *il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne e il decentramento delle procedure di reclutamento;*
- *che le commissioni siano composte esclusivamente da esperti nelle materie riguardanti la selezione, che non siano amministratori o dirigenti sindacali;*

Articolo 19

Dal 1 gennaio 2009 le pensioni di anzianità (quelle anticipate rispetto all'età di vecchiaia) si possono cumulare con i redditi da lavoro dipendente e autonomo. Dalla stessa data le pensioni liquidate con il sistema contributivo di cui alla legge n. 335/1995 (riforma Dini) sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente sia che si tratti di pensioni di vecchiaia anticipate liquidate con anzianità contributiva pari o superiori a 40 anni, sia che riguardino soggetti di 65 anni o di età superiore, se uomini, sia soggetti di 60 anni o di età superiore, se donne.

Articolo 21

Contiene modifiche al decreto legislativo n. 368 del 2001 che riguarda la disciplina del rapporto di lavoro a termine; *la norma più discussa – e più grave – è sicuramente l'articolo 4 – bis (introdotto ex novo) che prevede che, per la violazione di norme riguardanti l'apposizione e la proroga del termine del contratti, per i giudizi in corso alla data di entrata in vigore della legge n. 133/2008 (conversione del decreto legge Brunetta), il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il lavoratore con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità*

dell'ultima retribuzione globale di fatto. Dato che la norma fa salve le sentenze passate in giudicato, viene attuata una vera e propria discriminazione tra lavoratori.

Articolo 39 :

Viene istituito il “libro unico del lavoro” ma la norma riguarda solo i datori di lavoro privati; il comma 10 prevede poi una serie di abrogazioni di norme; viene abrogata, tra le altre, la legge n. 188 del 2007 : è un fatto assai grave in quanto la legge 188 era stata emanata per combattere il fenomeno delle c.d. dimissioni estorte nel senso che i datori di lavoro facevano firmare, specialmente alle donne, all'atto dell'assunzione, le dimissioni con data in bianco; la norma abrogata aveva apportato alcuni correttivi a garanzia dei lavoratori contro tale prassi. Vengono poi abrogati gli articoli del DPR 1124/1965 (testo unico degli infortuni sul lavoro) che riguardano il libro paga e il libro matricola e una serie di commi dell'articolo 1 della legge n. 247/2007 (che aveva recepito il c.d. “protocollo welfare”-intesa Governo Prodi-sindacati del 2007); vengono riaffermate alcune norme del decreto legislativo n. 276/2003 (decreto sul mercato del lavoro) precedentemente abrogate e viene abrogato il comma 47 che prevedeva misure per contrastare il lavoro regolare o sommerso nel settore del turismo : un altro “regalo” ai datori di lavoro.

Articolo 40 :

Stabilisce, tra le altre cose, che i datori di lavoro debbano consegnare una copia della “comunicazione obbligatoria”, prima dell'attività di lavoro, ai lavoratori, adempiendo in tal modo alla comunicazione di cui al decreto legislativo n. 152/1997; se il contratto individuale comprende tutte le informazioni previste da tale decreto, l'obbligo si intende assolto. Tale disposizione non si applica al personale in regime di diritto pubblico (militari, magistrati ecc.).

Articolo 41

Contempla una serie di modifiche ad articoli del decreto legislativo n. 66 del 2003 che recepisce le direttive europee circa l'orario di lavoro; come si ricorderà, il decreto n. 66/2003 non aveva trovato applicazione per la polizia locale (municipale e provinciale) oltre che per le forze di polizia dello stato. L'esclusione viene ora estesa agli addetti ai servizi di vigilanza privata. In genere, mediante l'aggiunta di termini o frasi che hanno l'apparenza del dettaglio, si tende a peggiorare la condizione dei lavoratori; ad esempio, all'articolo 9 si prevede che il lavoratore abbia diritto a 24 ore di ore di riposo ogni sette giorni (riposo “di regola” coincidente con la domenica), ma viene poi aggiunto che “il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni”, norma alquanto sibillina, che lascia spazio ad abusi da parte dei datori di lavoro.

Articolo 46

Affronta il tema delle collaborazioni e consulenze nelle PP.AA le quali possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa ad esperti di particolare e comprovata specializzazione, anche universitaria, secondo i seguenti presupposti :

-che si tratti di progetti specifici e conformi alle esigenze di funzionalità degli enti;

-che non vi siano, per l'occasione, risorse umane disponibili all'interno;

-che la prestazione sia temporanea e qualificata;

-che durata, luogo, oggetto e compenso della prestazione siano preventivamente determinati;

Si prescinde dalla comprovata specializzazione qualora si stipulino contratti d'opera con professionisti iscritti in ordini e albi o soggetti operanti nel campo dell'arte, dello spettacolo e dell'artigianato; gli enti locali possono stipulare contratti di collaborazione autonoma solo con riferimento alle attività istituzionali previste dalla legge o nel programma approvato dal consiglio; in ogni caso i limiti e i criteri per l'affidamento di incarichi devono essere stabiliti nel regolamento uffici e servizi.

Articolo 46-bis

Riguarda la riduzione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali; vi si parla di “razionalizzazione e progressiva riduzione” di tali prerogative ma l’attuazione viene demandata ad un successivo decreto ministeriale, da emanare entro 60 giorni dall’entrata in vigore della legge di conversione del decreto legge n. 112. La riduzione non si applica “agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e Bolzano, del Servizio sanitario nazionale”; come al solito la norma difetta di chiarezza in quanto non si capisce bene quali siano gli enti “territoriali”, se le sole regioni o anche le autonomie locali. Così com’è scritta potrebbe anche riguardare il solo servizio sanitario nazionale.

Articolo 47

Aggiunge il comma 16-bis all’articolo 53 del decreto legislativo n. 165/2001 e riguarda i controlli sull’incompatibilità e il cumulo di impieghi e incarichi da parte dei pubblici dipendenti; la materia non è nuova e prospetta un incremento dei controlli medesimi attraverso convenzioni tra il Dipartimento della Funzione Pubblica e i servizi ispettivi delle varie amministrazioni, con l’ausilio della Guardia di Finanza e in collaborazione con il Ministero delle Finanze.

Articolo 49

Riscrive il testo dell’articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001; sottolineato che, per il proprio fabbisogno ordinario le PP.AA. assumono esclusivamente con rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si afferma che le stesse possono avvalersi, per esigenze temporanee ed eccezionali, di contratti flessibili previsti dal codice civile e dalle norme sul lavoro privato nell’impresa; tutta la materia dei rapporti flessibili dovrà venire disciplinata dai contratti collettivi nazionali, compresa la somministrazione di lavoro secondo le norme del decreto legislativo n. 276 del 2003; in ogni caso non è possibile utilizzare il medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio.

Articolo 66

Riguarda il “turn over” ma la materia è riferita alle sole amministrazioni dello Stato per le quali vengono contingentate le assunzioni tramite riduzioni di spesa.

Articolo 67 :

Si interviene ancora una volta sulle procedure di contrattazione nazionale (articolo 47 del decreto legislativo n. 165/2001); in caso di certificazione “non positiva” della Corte dei conti, le parti non possono sottoscrivere il contratto in via definitiva; il Presidente dell’ARAN deve riaprire le trattative e sottoscrivere una nuova ipotesi di accordo con adeguamento dei costi contrattuali; successivamente si riapre la procedura di certificazione; se il rilievo della Corte avviene solo su alcune clausole dell’accordo, è possibile sottoscrivere lo stesso senza che le clausole medesime abbiano efficacia; entro 7 giorni dalla sottoscrizione l’ipotesi di accordo è trasmessa al Comitato di Settore e al Presidente del Consiglio; trascorsi 15 giorni i pareri dei due organi si intendono come favorevoli. La procedura di certificazione deve concludersi entro 40 giorni dalla sottoscrizione dell’accordo decorsi i quali i contratti sono efficaci; ai fini dell’esame da parte del Presidente del Consiglio il predetto termine può essere sospeso una sola volta per non più di 15 giorni. In ogni caso i contratti per i quali non sia stata conclusa la procedura di certificazione divengono efficaci dopo il 55 giorni dalla sottoscrizione dell’ipotesi.

Articolo 69

Riguarda il differimento degli automatismi stipendiali per i dipendenti di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 165/2001 (personale non sottoposto a contrattualizzazione – magistrati – personale dirigenziale delle forze di polizia dello Stato ecc.)

Articolo 70 :

Opera ulteriori restrizioni alle provvidenze derivanti dal riconoscimento della causa di servizio; a partire dal 1 gennaio 1999, nei confronti dei dipendenti delle PP.AA. cui sia stata riconosciuta un'infermità dipendente da causa di servizio ed ascritta ad una delle tabelle della cat. A del DPR 834/1981, è esclusa l'attribuzione di qualsiasi trattamento economico aggiuntivo, fermo restando il diritto all'equo indennizzo. Di conseguenza dovrebbe intendersi non più applicabile l'articolo 50 del ccnl enti locali del 14.09.2000, il quale prevede che, ai dipendenti per i quali sia avvenuto il riconoscimento della causa di servizio, spetta un aumento, sul solo stipendio gabbellare, dell' 1,25 oppure del 2,50 a seconda della tabella cui l'invalidità è stata ascritta. Ciò in quanto la norma riguarda norme "di legge o patrizie"; la norma medesima non si applica al comparto sicurezza e difesa.

Articolo 71 :

Si tratta di uno degli articoli più discussi il quale interviene sulle assenze per malattia e per permesso retribuito; nei primi 10 giorni di malattia è attribuito il solo trattamento economico fondamentale con esclusione delle indennità ed emolumenti fissi e di ogni trattamento accessorio; resta fermo il trattamento più favorevole previsto dai contratti di lavoro per malattie dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, a ricovero ospedaliero, a day hospital, a patologie gravi che richiedono terapie salvavita; se la malattia si protrae per oltre 10 giorni o dopo il secondo evento nell'anno solare l'assenza viene giustificata da certificato medico rilasciato da una struttura sanitaria pubblica; le fasce orarie di reperibilità si estendono dalle 8.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 20.00 di tutti i giorni, compresi i festivi; i contratti collettivi interverranno sulla materia dei permessi retribuiti consentendone la fruizione solo ad ore; le assenze per malattia non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione dei fondi per la contrattazione integrativa; fanno eccezione il congedo di maternità e relativa interdizione anticipata, il congedo di paternità, i permessi per lutto, per citazione a teste e per espletare le funzioni di giudice popolare, le assenze previste dalla legge n. 53 del 2000 sulle infermità gravi (per i soli dipendenti portatori di handicap), infine i permessi di cui alla legge n. 104 del 1992; queste norme non sono derogabili da parte dei contratti collettivi.

Circa la richiesta di certificati medici nel caso in cui la malattia si protragga per oltre 10 giorni, è intervenuto il parere UPPA del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 54/08 del 4 luglio 2008, nel quale si afferma che i pubblici dipendenti potranno continuare a richiedere i certificati stessi ai medici di famiglia. Di eguale avviso la circolare UPPA n. 7/08.

In merito alla decurtazione delle voci stipendiali di salario accessorio nei primi 10 giorni di malattia la citata circolare n. 7/08 afferma che rientrano nel trattamento fondamentale il tabellare iniziale, quello relativo allo sviluppo economico (progressioni orizzontali), la tredicesima mensilità, gli eventuali assegni ad personam; in ogni caso le amministrazioni dovranno attenersi alle norme dei contratti collettivi; anche l' ARAN è intervenuta sulla materia : secondo l' Agenzia (parere n. 795-21C7) le voci di salario fondamentali per i dipendenti del Comparto Regioni e Autonomie Locali sono:

-lo stipendio tabellare

-la tredicesima mensilità

-la progressione economica orizzontale

-la RIA (retribuzione individuale di anzianità per il personale che ne fruisce)

-gli eventuali assegni ad personam

Per ciò che riguarda il trattamento accessorio l' ARAN elenca :

- i compensi incentivanti la produttività
- la retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di posizione organizzativa
- le varie indennità (turno, reperibilità ecc.)
- l'indennità di turno notturno e per specifiche responsabilità
- indennità di vigilanza, del personale educativo degli asili nido, del personale insegnante delle scuole materne ecc.

Articolo 72

Per gli anni 2009, 2010 e 2011 il personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie fiscali, della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed altri enti può chiedere di essere esonerato dal servizio nel corso del quinquennio precedente la data di maturazione della anzianità massima contributiva di 40 anni ; durante tale periodo spetta al dipendente il 50% del trattamento economico complessivamente goduto, elevato al 70% qualora il dipendente presti in modo continuativo attività di volontariato presso associazioni di promozione sociale oppure ONLUS (organizzazioni non lucrative di utilità sociale); all'atto del collocamento a riposo per raggiunti limiti di età il lavoratore ha diritto al trattamento previdenziale che sarebbe spettato comunque alla fine del servizio . Al compimento dell'anzianità contributiva massima di 40 anni, le PP.AA. possono risolvere il rapporto di lavoro con un preavviso di sei mesi; i principi applicativi di questa disposizione verranno stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

E' previsto inoltre, tramite l'aggiunta di un secondo periodo all'articolo 16 comma 1 del decreto legislativo n. 503/1992 che la permanenza in servizio per un massimo di un biennio oltre l'età del collocamento a riposo non sia più un diritto del dipendente ma una facoltà dell'amministrazione.

Articolo 73

Viene sostanzialmente modificato il comma 58 dell'articolo 1 della legge finanziaria n. 662/1996 che riguarda la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; tale trasformazione non avviene più "automaticamente" entro 60 giorni dalla richiesta del lavoratore ma può essere concessa dall'amministrazione, sempre entro 60 giorni dalla domanda nella quale è indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato autonomo che il dipendente intende svolgere; l'amministrazione nega l'autorizzazione qualora l'attività indicata sia in conflitto di interessi con la specifica attività di servizio oppure quanto la trasformazione del rapporto di lavoro comporti pregiudizio alla funzionalità degli uffici. Di fatto la parte datoriale non è più tenuta, a seguito di questa norma, a fornire un "provvedimento motivato" come previsto in precedenza.

Articolo 76 :

Interviene sulle stabilizzazioni dei precari e assunzioni negli enti locali e nelle camere di commercio nel senso che, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente, gli enti non possono assumere personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale; sono comprese in questo di vieto le "stabilizzazioni in atto" ; gli enti sottoposti al patto di stabilità contribuiscono alla diminuzione delle spese con particolare riferimento alla crescita della spesa per la contrattazione integrativa ecc.; verranno definiti con apposito decreto "parametri e criteri di virtuosità" tenuto conto delle dimensioni demografiche degli enti in base a determinati criteri; fino all'emanazione di tale decreto gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti non possono assumere personale al alcun titolo.

Articoli 77 e 77-bis

Riguardano i dettagli per il rispetto del patto di stabilità interno