



Anno I° n. 0 - UIL FPL INFORMA - quindicinale di informazione politico-sindacale - www.uilfpl.net
Redazione e Direzione: Via di Tor Firenze, 35 - 00199 - Roma - Tel. 06.865081 - Fax 06.86508235 - redazioneinforma@uilfpl.it
In attesa di registrazione - Direttore Responsabile Giovanni Torluccio - Distribuzione gratuita

INTERVISTA A GIOVANNI TORLUCCIO, SEGRETARIO GENERALE UIL-FPL

Merito, produttività e lotta agli sprechi le parole d'ordine per il 2011.

Segretario Torluccio, perché ha deciso di dar vita a questo giornale on-line?

Il giornale on-line rappresenta l'opportunità di informare tempestivamente i nostri iscritti ed i lavoratori delle tematiche sindacali e contrattuali ritenute di maggior interesse per la Federazione. Ospiterà pagine dedicate all'approfondimento di specifici argomenti nazionali e locali con l'obiettivo di condividere le priorità e le azioni intraprese dalla UIL-FPL e di avere un contatto costante e proficuo con tutti i territori.

Quali sono state le manifestazioni organizzate e le azioni intraprese dalla UIL-FPL nello scorso anno?

Siamo riusciti a chiudere partite aperte da troppo tempo, come il rinnovo dei contratti della Dirigenza delle Autonomie Locali, dei Segretari comunali e dei lavoratori dell'AIOP. Il 2010 si è caratterizzato principalmente da una incisiva lotta contro la decisione del Governo, con la legge 122/2010, di bloccare il rinnovo contrattuale nel pubblico impiego per il triennio 2010-2012 e di limitare il turn-over al 20% rispetto ai rapporti di lavoro cessati nel 2009. La UIL-FPL è stato il primo sindacato a dichiarare lo stato di agitazione dei propri iscritti e ad organizzare assemblee, presidi, manifestazioni a sostegno dei diritti

e della dignità dei lavoratori in tutto il territorio nazionale. Il culmine della protesta si è realizzato con un metodo innovativo che ha fatto sentire la nostra voce senza creare disagi ai cittadini e senza gravare sulle tasche dei lavoratori. Il nostro invito a lavoratori e cittadini a rispedire al mittente lo squallido slogan dipendenti pubblici=fannulloni e a ribadire che il lavoro pubblico

Ministri Brunetta, Sacconi, Tremonti e ai Capigruppo di Camera e Senato. Le e-mail di Ministeri, Capigruppo di Camera e Senato sono state totalmente invase dalle nostre cartoline, creando forti disagi ed umori tutt'altro che sereni. La nostra seconda campagna, tuttora in corso, si riallaccia a questo filone che punta a costruire una grande alleanza tra chi lavora per erogare i servizi

che continuano ad agevolare gli amici degli amici a danno della qualità dei servizi. Sono già centinaia le mail arrivate e stiamo verificando con discrezione l'attendibilità delle notizie per procedere alle conseguenti iniziative di denuncia. Abbiamo concluso l'anno 2010 con l'organizzazione di una grande manifestazione di sostegno e vicinanza agli operatori delle cooperative impegnate nei servizi di assistenza socio-sanitaria, assistenziale che continuano ad essere sottopagati e privati di un adeguato riconoscimento della loro dignità professionale.

Quali sono le vostre priorità per il 2011?

Saremo inamovibili sulla realizzazione di una contrattazione decentrata in grado di incentivare produttività ed efficienza ma anche di sostenere il reddito dei lavoratori in questa fase di stallo della contrattazione nazionale, sul taglio agli sprechi e su politiche occupazionali che possano ridare speranza ai giovani. La valorizzazione delle professionalità interne alle pubbliche amministrazioni e il riconoscimento del merito e della produttività saranno al centro del nostro pressing sul Governo e sugli enti locali per riquilibrare la spesa pubblica e recuperare le risorse necessarie per far ripartire la contrattazione decentrata. Anche se la manovra 2010 fa alcuni



è uno strumento per fornire i servizi ai cittadini e non un costo assistenziale ha avuto un grande successo. Gli accessi al nostro sito web sono stati oltre 240.000 e 3.804.000 le cartoline on-line di protesta, tutte certificate, inoltrate al Presidente del Consiglio, ai

e chi ne fruisce. Denunceremo, su segnalazione dei nostri iscritti e di semplici cittadini, qualsiasi spreco all'interno degli Enti pubblici e delle Aziende Sanitarie. E' ora che la politica inizi ad aprire gli occhi e tagliare sulle vere fonti di sperpero e spreco,

INTERVISTA A GIOVANNI TORLUCCIO, SEGRETARIO GENERALE UIL-FPL

continua da pag.1

passi in direzione dei tagli alla spesa improduttiva, va continuata e rafforzata la lotta alle vere fonti di sperpero e di spreco del denaro pubblico, che da anni ed indipendentemente dal colore politico di chi governa, ingrossano le tasche dei soliti noti ed agevolano pratiche clientelari. Basti pensare al vergognoso scandalo degli oltre 45 ospedali costruiti nel territorio nazionale, che rimangono abbandonati, chiusi o non completati. Servono oculatezza e controlli severi sugli investimenti, ma anche sulla funzionalità interna degli uffici della macchina pubblica. Le risorse recuperate consentirebbero di investire oltre che sulla contrattazione integrativa anche sulla formazione professionale interna ed esterna alla PA. Mancano ad oggi molte competenze necessarie per agganciare la ripresa. Ci sono centinaia di migliaia di posti di lavoro disponibili, ma mancano i candidati con le professionalità richieste. Con la crisi economica in atto e l'impovertimento delle famiglie, non possiamo di certo permettercelo. Così come è impensabile che i giovani escano dalla scuola secondaria e dall'Università senza avere una formazione settoriale specifica rispetto alle esigenze e alle potenzialità del territorio di provenienza. Merito e produttività, valorizzati dallo sblocco della contrattazione decentrata, e pressing costante sulle istituzioni locali e nazionali per rimarcare i diritti dei lavoratori e dei giovani disoccupati saranno le nostre priorità per il 2011.

Che giudizio dà della politica portata avanti dal Governo sui settori di Sua competenza?

Sicuramente non possiamo condividere l'ingiustificata penalizzazione di cui sono stati oggetto i lavoratori pubblici. Siamo consapevoli delle serie motivazioni alla base dell'ultima manovra, adottata per fronteggiare gli effetti della crisi economica e finanziaria internazionale, ma non possiamo tollerare che siano sempre gli stessi a pagare il

conto. La finanziaria 2010 dimostra che il dipendente pubblico continua a fungere da bancomat nei momenti di crisi. Blocco del rinnovo dei contratti e della contrattazione decentrata sono le peggiori risposte che questo Governo poteva proporre per una Pubblica Amministrazione che ha bisogno di recuperare efficacia ed efficienza. Ciò che mi preoccupa particolarmente in questa fase, però, è la mancanza di politiche di lungo respiro per l'occupazione giovanile e la necessità di stabilizzare i precari nel pubblico impiego. E' necessario chiudere questa fase per assicurare un futuro degno e certo ai precari, ma vigileremo affinché la precarietà non venga ricreata nel futuro. Bisogna tornare alle assunzioni per concorso perché la prassi di "chiamata" oggi diffusa nel pubblico impiego tiene i lavoratori sotto ricatto, lede diritti costituzionali e alimenta il "gioco" della politica di scambi e pratiche clientelari, relegando all'ultimo posto

merito e professionalità, elementi fondamentali per rendere efficace ed efficiente la macchina pubblica.

La situazione di debito sanitario in cui versano molte Regioni italiane è preoccupante. Qual è la posizione della UIL-FPL in merito?

Recenti indagini hanno confermato che la qualità della sanità italiana si configura a macchia di leopardo e che serve un cambio di rotta immediato. La mala gestione della sanità regionale, i debiti accumulati negli anni, la mancanza di posti letto e la carenza di personale medico-sanitario ricadono direttamente sulle spalle dei lavoratori, dei cittadini e della loro salute. In più, a partire da quest'anno i cittadini delle Regioni deficitarie avranno un doppio fardello da sopportare: pagheranno più tasse per ripianare i buchi dei bilanci, ma avranno meno servizi socio-sanitari. Per non parlare delle possibili ricadute occupazionali, soprattutto

a danno dei lavoratori della sanità privata, che rischiano di essere messi alla porta dai loro datori di lavoro. Il deficit accumulato negli anni per malasanità non può essere risanato effettuando indiscriminati tagli lineari senza tener conto delle reali esigenze dei territori, né a discapito dei cittadini bisognosi di cure e assistenza specialistica, e tanto meno licenziando i lavoratori che garantiscono ogni giorno servizi e prestazioni eccellenti. Attendiamo proposte concrete dagli amministratori locali, che continuano a chiedere sacrifici a lavoratori e cittadini senza fare nulla per combattere i veri sprechi ed inefficienze all'interno delle Aziende Ospedaliere.

Cosa pensa della decisione di equiparare l'età per la pensione di vecchiaia tra uomini e donne?

Sommando gli effetti della manovra economica e di questa equiparazione voluta dall'Unione Europea, le lavoratrici del pubblico impiego verranno doppiamente penalizzate: la loro busta paga rimarrà bloccata per tre anni e in oltre 10.000 non potranno più andare in pensione entro il 2017, non raggiungendo i requisiti necessari. Noi non siamo mai stati pregiudizialmente contrari a discutere in generale su eventuali ritocchi sull'età pensionabile, se in cambio si poteva risolvere una volta per tutte la partita dei lavori usuranti e dare garanzia di un importo più dignitoso delle pensioni, ma questa è un'operazione condotta in modo che non condividiamo. Il danno è stato fatto proprio a quelle lavoratrici che dopo essersi già sobbarcate le conseguenze della carenza di servizi sociali - a parziale compenso delle quali, appunto, era stata prevista una più bassa soglia dell'età pensionabile - si vedono ora anche più che raddoppiato il periodo di tempo che le separa dal pensionamento. Noi chiediamo adesso che, almeno, i risparmi derivanti dall'innalzamento dell'età per la pensione di vecchiaia vengano interamente destinati ad aumentare i servizi sociali per la conciliazione dei tempi vita-lavoro e per favorire l'accesso delle donne nel mercato del lavoro. La vera parità non si ottiene a

LAVORATORI DEI SERVIZI, AMMINISTRATORI, CITTADINI
NON GLI UNI CONTRO GLI ALTRI MA
INSIEME PROTAGONISTI DEL CAMBIAMENTO
PER METTERE FINE AI VERI SPRECHI

CONTRO
SPERPERI E CATTIVE GESTIONI
CLIENTELISMI E INDEBITI COSTI DELLA POLITICA
PER
UNA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA
TRASPARENTE ED EFFICIENTE
AL SERVIZIO DEI CITTADINI
LA VALORIZZAZIONE REALE DEL MERITO
E DELLA PRODUTTIVITA'

CONTINUA
LA NOSTRA BATTAGLIA

SONO GIA' CENTINAIA LE SEGNALAZIONI
PERVENUTE SULLA CASELLA
BASTASPRECHI@UILFPL.IT

SEGNALA ANCHE TU OGNI SPRECO ABUSO
E DISSERVIZIO
NELL'ATTIVITA' DELLE AUTONOMIE LOCALI -
DELLA SANITA' - DEL TERZO SETTORE

INTERVISTA A GIOVANNI TORLUCCIO, SEGRETARIO GENERALE UIL-FPL

continua da pag.2

suoni di imposizioni, ma creando le condizioni necessarie attraverso un confronto serio e responsabile tra Governo e parti sociali, che al momento, è mancato.

La formazione spesso nel nostro Paese viene considerata un fardello e non il volano per lo sviluppo economico. Qual è la posizione della UIL-FPL?

Il binomio formazione-informazione è il pilastro della politica sindacale della UIL-FPL. Abbiamo attivato diversi corsi di formazione gratuiti nelle nostre sedi di Gavignano (Rm) ed Aramengo (At) e abbiamo stipulato convenzioni con l'Università di Roma, Siena e Caserta per sostenere ed accompagnare la formazione universitaria di dirigenti ed iscritti alla UIL. I risultati che abbiamo conseguito fin'ora sono davvero soddisfacenti perché consentono alla nostra organizzazione di tutelare e rappresentare gli interessi dei lavoratori con sempre maggiori strumenti e competenze, come pure di offrire ai nostri iscritti una opportunità di sviluppo per il percorso lavorativo.

Qual'è la posizione della UIL-FPL in merito alle regole della rappresentanza sindacale e al rinnovo delle RSU?

Il diritto per il rinnovo delle RSU è un diritto irrinunciabile dei lavoratori, ma non riteniamo sia possibile procedere senza aver prima definito i nuovi comparti di contrattazione collettiva, che il decreto legislativo 150/2009 riduce al numero di quattro rispetto al numero attuale di dodici. La UIL FPL ha sempre difeso il valore ed il ruolo delle RSU e, proprio per questo, ritiene che il voto possa essere espresso solo quando la rappresentanza che ne uscirà eletta sarà chiaramente riconducibile agli ambiti settoriali così come ridefiniti. Affrontare il rinnovo delle RSU in un quadro normativo non definito, con un regolamento ormai datato rispetto ai mutamenti normativi e negoziali in materia di

relazioni sindacali, porterebbe solo confusione e sarebbe, a nostro avviso, una mancanza di rispetto nei confronti degli stessi lavoratori.

C'è un suggerimento che la UIL-FPL si sente di dare alle istituzioni nazionali per

venire incontro alle esigenze di lavoratori e cittadini?

Sì, più che un suggerimento, è una vera e propria priorità per il Paese. Ci auguriamo che con il federalismo ed il decentramento di responsabilità e competenze si riesca a scardinare il modello buro-

cratico-amministrativo che ha permesso alla politica di ingere indebitamente e di condizionare l'organizzazione e la gestione delle amministrazioni pubbliche, producendo e consolidando negli anni pratiche clientelari, sprechi, inefficienze e voragini nei bilanci. Snellire e rendere efficiente la macchina pubblica è il primo passo verso la trasformazione di un Paese in cui merito e bisogno possano giocare un ruolo determinante.

Chiara Lucacchioni

APERTO IL TAVOLO DI CONFRONTO CON REGIONI, UPI, ANCI SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI E SULL'APPLICAZIONE DEL DECRETO 150/2009.

L'avvio, in data 12 gennaio 2011, della fase operativa del tavolo che dovrà affrontare i temi del nuovo modello contrattuale e dell'applicazione del decreto legislativo Brunetta in relazione alle specificità di Regioni, Enti Locali e Sanità, è per la UIL FPL un risultato di grande soddisfazione, ottenuto grazie alla tenacia con la quale l'abbiamo perseguito avendo alla fine ragione di veti, resistenze e indifferenza. Fin dall'indomani della sottoscrizione dell'accordo dell'aprile 2009 (che recepiva per i settori pubblici l'accordo interconfederale del 22 gennaio precedente), avevamo evidenziato la necessità di uno specifico confronto per rendere possibile l'applicazione del nuovo modello ai settori da noi rappresentati. In tutti i nostri congressi provinciali e regionali - che nel frattempo avevano svolgendosi - sono stati votati ordini

del giorno e documenti per sollecitare Regioni, Anci, Upi e Unioncamere a sottoscrivere l'accordo adeguandolo alle nostre peculiari specificità. La necessità di sviluppare momenti di confronto al livello nazionale è diventata ancora più evidente con l'emanazione del decreto 150/09 (riforma della pubblica amministrazione) e del decreto legge 78/10 (manovra finanziaria 2010) che, aggiunti alle ricadute dei patti di rientro e dei patti di stabilità, hanno formato una pericolosa miscela in grado di produrre pesanti effetti negativi per i cittadini e per i lavoratori. Ciononostante non è stato affatto facile ottenere risposta dai nostri interlocutori istituzionali e la situazione si è sbloccata solo alla fine dello scorso dicembre. Nel primo incontro tecnico ci sono stati consegnati due documenti relativi a "Interpretazione delle disposizioni della Legge

30 luglio 122, in materia di contenimento generale delle spese di personale" redatti a cura, rispettivamente, della Conferenza delle Regioni e dell'ANCI che entrano nel merito delle disposizioni più delicate della manovra finanziaria, da quella sul "congelamento delle retribuzioni" a quelle sui fondi contrattuali, da quelle sul patto di stabilità interno e sulle assunzioni del personale a quelle sul trattamento economico delle progressioni di carriera. Pubblichiamo su questo numero il Documento redatto dalle Regioni, rinviando al prossimo la pubblicazione del Documento curato dall'ANCI. Si tratta in entrambi i casi di documenti sui quali dovrà svolgersi il confronto, ma che costituiscono una base per poter definire indirizzi generali per l'applicazione della legge, evitando così interpretazioni peggiorative da parte di singole aziende ed enti, come pure il ripetersi di iniziative improprie ed arbitrarie già verificatesi in diverse realtà dei nostri settori lavorativi. Daremo una costante informazione sul proseguimento dei lavori del tavolo dal quale ci aspettiamo, accanto alla definizione di linee generali per procedere in modo omogeneo all'adeguamento degli ordinamenti ai principi della riforma, anche la definizione di indirizzi chiari per lo svolgimento di una contrattazione integrativa in grado di incentivare e premiare il merito, ma anche di sostenere il reddito dei lavoratori in questa fase di stallo dei CCNL



FONDO PERSEO: GRANDE OPPORTUNITA' PER I LAVORATORI.

Decolla la previdenza complementare per i lavoratori della sanità e delle autonomie locali.

Finalmente decolla il Fondo Perseo per assicurare un reddito pensionistico adeguato dopo l'uscita dal mercato del lavoro anche per i lavoratori e le lavoratrici della Sanità e delle Autonomie Locali.

Un milione e 260mila i lavoratori del pubblico impiego che potranno contare sul proprio fondo pensione di categoria. Il Fondo Perseo si rivolge potenzialmente ai 570mila dipendenti amministrativi della sanità, ai 140mila medici e dirigenti sanitari e ai 550mila addetti degli enti locali (tra cui 10mila dirigenti). Esso rappresenta una grande opportunità e un importante traguardo, frutto di un lento processo, in cui però, la UIL-FPL ha sempre creduto e sostenuto ad ogni livello istituzionale; infatti l'istituzione del fondo risale al 2007, ma i primi accordi per la costituzione di fondi di categoria nel pubblico impiego risalgono al 1999. Il Fondo Perseo rappresenta un palliativo alle preoccupazioni dei lavoratori sul loro futuro previdenziale. I ritardi accumulati sarebbero continuati a ripercuotersi in primis su chi ha iniziato il proprio percorso lavorativo dopo l'entrata in vigore della riforma pensionistica del 1995 e sulle nuove generazioni affacciate per la prima volta sul mondo del lavoro, che senza previdenza complementare si sarebbero trovate con una pensione molto inferiore rispetto a quella dei loro padri e senza nessuna tutela aggiuntiva. Il futuro previdenziale determinerà una netta riduzione dell'importo della pensione "classica" ed il rapporto tra pensione e retribuzione scenderà nei prossimi anni dall'attuale 80% fino a raggiungere soglie del 50%. Il Fondo Perseo garantirà un reddito pensionistico aggiuntivo ed annullerà gli effetti della riduzione dell'importo della pensione. Ma non solo: i lavoratori che aderiranno al Fondo potranno beneficiare di un versamento contributivo mensile da parte del datore di lavoro, pari all'1% degli elementi retributivi considerati

utili ai fini del trattamento di fine rapporto. La contribuzione destinata al Fondo dai lavoratori è pari all'1% degli stessi elementi retributivi, ma è naturalmente prevista la facoltà del lavoratore di effettuare versamenti aggiuntivi.

Il Fondo erogherà prestazioni pensionistiche complementari sia per vecchiaia che per an-

zianità. La prima si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio avendo maturato almeno cinque anni di contribuzione al Fondo, mentre la seconda si consegue al compimento di un'età inferiore di non più di dieci anni a quella stabilita per la pensione di vecchiaia

ILLEGITTIMA TRATTENUTA SULLA BUSTA PAGA DEI LAVORATORI.

Se l'Inpdap non fa marcia indietro, la UIL-FPL agirà in sede legale.

La legge n. 122 del 30 luglio 2010, all'articolo 12, comma 10, prevede per tutti i dipendenti pubblici assunti entro il 31 dicembre 2000, la trasformazione obbligatoria da TFS a TFR a partire dalle anzianità contributive che matureranno a far data dal 01 gennaio 2011.

In particolare il predetto comma prevede che ".....il trattamento di fine rapporto si effettua secondo le regole dell'articolo 2120 del codice civile, con l'applicazione dell'aliquota del 6,91 per cento.....".

La circolare n. 17 del 08 ottobre 2010, mediante la quale l'INPDAP avrebbe dovuto fornire chiarimenti in merito alle novità introdotte dalla legge 122/10, indica invece un criterio difforme da quello ivi stabilito. Infatti il criterio di calcolo suggerito dall'INPDAP coincide con quello previsto dal D.P.C.M. 20 dicembre 1999 il quale, in realtà, deve ritenersi applicabile ai soli dipendenti assunti a far data dal 01 gennaio 2001.

In tal modo l'INPDAP, a decorrere dal 01 gennaio 2011, pone in atto a carico di tutti i dipendenti pubblici un'illegitima trattenuta del 2,50% sull'80% delle voci stipen-

diali fisse (oppure del 2% sul 100% delle predette).

Tale criterio di calcolo, che determina in capo ai dipendenti un notevole danno economico, deve ritenersi in contrasto con il disposto dell'articolo 12, comma 10, della legge n.122 del 30 luglio 2010 e come tale del tutto illegittimo.

Si osserva infine che l'INPDAP invita gli enti a versare la percentuale del prelievo contributivo

che l'accantonamento del TFR debba avvenire in modo virtuale e non reale. Detta impostazione comporta una lesione del diritto del dipendente all'anticipo sulla liquidazione, diritto invece garantito dall'articolo 2120 del codice civile.

La UIL-FPL, sulla base di queste osservazioni, invita l'INPDAP a non applicare la trattenuta del 2,50% sull'80% delle voci stipendiali fisse (o del 2% sul 100% delle predette) e a corrispondere le somme dovute, senza alcuna decurtazione per il TFR, in conformità

a quanto previsto dall'articolo 12 comma 10 della Legge 122/2010 il quale rinvia alla disciplina prevista dall'articolo 2120 del Codice Civile.

butivo in misura pari a quella prevista dal vecchio ordinamento ex INADEL pari al contributo del 6,60 % complessivo anziché del 6,91% previsto dall'articolo 2120 del codice civile.

Peraltro l'INPDAP, facendo riferimento al DPCM 20 dicembre 1999 nella fattispecie non applicabile, prevede

In difetto la UIL-FPL, nella persona del suo legale rappresentante, Giovanni Torluccio, Segretario Generale della UIL-FP, sarà costretta ad agire nelle competenti sedi giudiziali a tutela dei diritti dei propri iscritti e di tutti i lavoratori.

ASSICURAZIONE RC PROFESSIONALE GRATUITA PER GLI ISCRITTI UIL-FPL.

Importante novità ed opportunità a vantaggio dei lavoratori.

La UIL-FPL è il primo sindacato che ha pensato ad una tutela assicurativa complessiva dei propri iscritti. Questa opportunità è stata realizzata per far fronte alle crescenti sollecitazioni, in particolar modo provenienti dalle Aziende Sanitarie, che, non essendo più in grado di coprire i costi, da alcuni mesi stanno incalzando i propri dipendenti a provvedere personalmente alla stipula di forme assicurative per il rischio professionale. Di conseguenza, la UIL-FPL, che si è sempre contraddistinta come "sindacato dei cittadini", nell'ottica di venire incontro alle esigenze dei propri iscritti e per evitare un ulteriore costo aggiuntivo a spese dei lavoratori, in convenzione con Le Risorse di Noè e primarie Compagnie di Assicurazioni offre ai propri iscritti gratuitamente alcune importanti garanzie. Ogni iscritto sarà coperto gratuitamente da una polizza assicurativa per rischi professionali che prevede un massimale di €150.000,00 a persona senza limiti e franchigia. La responsabilità civile copre l'assicurato quando questi sia tenuto a pagare in quanto civilmente responsabile ai sensi di legge, a titolo di risarcimenti danni involontariamente cagionati a terzi per: morte e lesioni personali e distruzione o deterioramento di cose. Citiamo altri esempi: la colpa grave (rivalsa dell'Ente Ospedaliero o altra amministrazione locale), la Rivalsa assicurativa dell'azienda Sanitaria e la richiesta risarcimento diretto di terzi. L'Assicurazione R.C.T. comprende i danni da attività di dialisi e dalla responsabilità derivante da distribuzione ed utilizzazione del sangue e sono inclusi anche gli atti invasivi. Inoltre l'iscritto sarà tutelato legalmente con una garanzia di €2.000,00 per ogni sinistro, con il sottolimito di €1.000,00 per i sinistri che si definiscono in sede stra-

giudiziale: la garanzia viene prestata senza alcuna franchigia.

Le due garanzie offrono un quadro completo di tutela per il cittadino lavoratore in quanto esaurito il compito della responsabilità civile possono sempre rimanere strascichi di carattere legale:

la somma di Rc professionale e tutela legale, con libera scelta dell'Avvocato, accompagna l'iscritto in tutto l'iter procedurale del sinistro.

La Rc professionale esclude le categorie dei dirigenti, dei medici, per i quali verranno stipulate convenzioni esclusive a parte entro i primi

mesi dell'anno 2011; la tutela legale invece comprende i Dirigenti. Sono inoltre previsti massimali integrativi a carico del lavoratore con adesione volontaria sia per la Responsabilità Civile Professionale che per la Tutela Legale, così come un servizio informativo attraverso l'istituzione di un numero verde, che sarà attivo dai primi giorni di febbraio. Seguiranno informazioni dettagliate con la possibilità di scaricare dal sito internet copia delle polizze.

URGE STABILIZZARE I PRECARI DEL PUBBLICO IMPIEGO.

Il "lavoro a chiamata", però, deve terminare. Le future assunzioni fatte solo attraverso concorsi pubblici.

La Legge 122/2010 ha disposto che dal 1 gennaio 2011 gli enti del Servizio sanitario Nazionale, le Regioni e le Autonomie Locali possono avvalersi di personale a tempo determinato ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa solo nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Se l'obiettivo del dispositivo legislativo è il contenimento della spesa pubblica rimane comunque il fatto che nel tempo tale personale ha acquisito esperienza professionale nei settori specifici di competenza garantendo continuità, efficienza, efficacia e qualità nell'erogazione dei servizi. Pertanto pensare di cancellare di punto in bianco l'esperienza professionale acquisita, oltre che creare

gravi problemi dal punto di vista occupazionale, rischia di compromettere l'attività di molti enti ed aziende anche alla luce del blocco delle assunzioni e dell'aumento del personale cessato dal servizio.

Le amministrazioni pubbliche negli ultimi anni hanno abusato dell'utilizzo di forme di lavoro flessibile spesso per rispondere a situazioni di necessità ed urgenza senza procedere al contempo ad una organica revisione delle dotazioni organiche e ad una serie e corretta gestione delle politiche del personale, facendo aumentare a dismisura il cd. fenomeno del precariato.

Di fatto in molte realtà amministrative il personale precario rappresenta ormai una parte importante dell'organico: in larghissima parte si tratta di personale qualificato, in grado di svolgere funzioni e servizi

dal profilo innovativo e specializzato.

E' indispensabile quindi aprire una seria riflessione sul futuro del personale precario negli enti pubblici attivando procedure di stabilizzazione non solo a tutela dei lavoratori interessati ma anche a tutela dei servizi ai cittadini.

Se quindi da una parte e' necessario chiudere questa fase per assicurare un futuro degno e certo ai precari, dall'altra vigileremo affinché la precarietà non venga ricreata nel futuro. L'assunzione deve avvenire per concorso in quanto il posto di lavoro a chiamata nel pubblico impiego lede diritti costituzionali e fa parte del "gioco" della politica di scambi e pratiche clientelari, spesso senza tener conto del merito, elemento fondamentale per rendere efficiente la macchina pubblica.



Effepielle



Hanno collaborato a questa edizione:

Silvana Roseto
Michelangelo Librandi
Tonino Viti
Maria Vittoria Gobbo
Daniele Ilari
Chiara Lucacchioni

Grafica e impaginazione
Gerry Ferrara

DOCUMENTO DELLE REGIONI

Oggetto: INTERPRETAZIONE DISPOSIZIONI D.L. 31 MAGGIO 2010, N. 78 “MISURE URGENTI IN MATERIA DI STABILIZZAZIONE FINANZIARIA E DI COMPETITIVITÀ ECONOMICA”, convertito nella L. 30 LUGLIO 2010, N. 122, in materia di contenimento delle spese di personale delle amministrazioni pubbliche per i dipendenti delle Regioni e delle Province autonome e del S.S.N.

Premessa

La presente nota circolare, redatta congiuntamente dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative regionali e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a conclusione del lavoro svolto dal gruppo misto di natura tecnica appositamente costituito, si pone l'obiettivo di definire univoci indirizzi interpretativi sugli aspetti applicativi della normativa in esame onde favorire un'omogeneità di attuazione da parte delle amministrazioni regionali, anche per quanto riguarda il S.S.N. ed eliminare i risvolti negativi derivanti da potenziali disparità di trattamento tra dipendenti pubblici.

Di seguito vengono, pertanto, illustrati gli aspetti delle norme della legge che dettano disposizioni in materia di contenimento generale delle spese di personale sui quali, dopo ampio approfondimento, si è giunti ad una condivisione di interpretazione da parte della Conferenza delle Regioni e del Dipartimento della Funzione Pubblica, fermi restando gli ulteriori indirizzi applicativi che sull'argomento saranno eventualmente diramati.

1. Contenimento delle spese in materia di pubblico impiego

A) Divieto di superamento nel triennio 2011-2013 del “trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010”

Il comma 1 dell'articolo 9 introduce, per gli anni 2011, 2012 e 2013 il divieto di superamento del trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, da parte del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, compreso il trattamento accessorio.

Mancando una norma specifica di definizione del concetto di “trattamento ordinariamente spettante”, occorre necessariamente procedere in via interpretativa, escludendo naturalmente le eccezioni esplicitate dalla stessa disposizione.

Anche alla luce di recenti pronunce giurisprudenziali, per individuare il tetto nel triennio di riferimento al trattamento economico del singolo dipendente, si conviene sull'opportunità di riferirsi a “quanto giuridicamente ad esso spettante come trattamento ordinario per l'anno 2010”, in conto competenza ed a parità di condizioni giuridiche.

In pratica sono da ricomprendere nel tetto del trattamento economico individuale tutte le voci del trattamento fondamentale ed accessorio aventi il carattere della fissità e continuità, in relazione alla categoria, posizione e tipologia di funzioni e/o incarico di inquadramento posseduti nel 2010. In particolare, in relazione al trattamento fondamentale:

1. stipendio tabellare (comprensivo della indennità integrativa speciale);
2. retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.), se acquisita;
3. maturato economico ex art. 35, comma 1, lettera b), del CCNL del personale dirigente del 10.4.1996, se acquisito;
4. progressione economica orizzontale;
5. eventuali assegni ad personam;

6. tredicesima mensilità,
- e, per quanto riguarda il S.S.N.:
1. indennità di specificità medica;
 2. retribuzione di posizione minima unificata;
 3. valore comune indennità di qualificazione professionale.

Per quanto attiene alle voci fisse e continuative del trattamento accessorio, sono assoggettate al blocco triennale, nel senso che qualora attribuite nel 2010 devono essere riconosciute, ad invarianza di condizioni giuridiche, anche nel periodo di riferimento 2011-2013, fermo restando i relativi importi unitari direttamente stabiliti dai contratti nazionali o determinati dai contratti decentrati in vigore nel 2010, gli elementi retributivi di seguito specificati, compresi quelli collegati all'effettiva presenza in servizio:

1. indennità di comparto;
2. indennità di direzione e staff ex art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;
3. indennità specifica categorie A e B1;
4. indennità centralinisti non vedenti ex legge n. 113/1995;
5. retribuzione di posizione titolari di Posizione organizzativa o di Alta professionalità e, per quanto riguarda il S.S.N., anche l'indennità di coordinamento;
6. indennità di docenza ex articolo 37, comma 1, lett. e) CCNL 06.07.1995;
7. compensi per particolari responsabilità;
8. indennità di disagio;
9. indennità di maneggio valori;
10. indennità di rischio e, per il personale del SSN, di rischio radiologico;
11. indennità di turno e di reperibilità, in costanza di appartenenza a struttura con articolazione oraria in turni invariata e/o a medesima area di pronto intervento con servizio di pronta reperibilità;
12. indennità professionale specifica per il personale del SSN;
13. indennità di struttura ex art. 44 CCNL personale non dirigente comparto Sanità 1.9.1995;
14. retribuzione di posizione dei dirigenti regionali e, per il S.S.N., retribuzione di posizione aziendale, indennità di struttura complessa, indennità di dipartimento.

Sono fatti salvi nel corso del triennio di riferimento, quindi non vengono ricompresi nel tetto del trattamento economico complessivo, gli “effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva”, vale a dire le variazioni retributive in aumento conseguenti a eventi che incidono sulla prestazione lavorativa. Sono evidenziati direttamente dalla disposizione le variazioni dipendenti da:

- a. eventuali arretrati (es. ex rinnovi contrattuali e/o riconoscimento attribuzione istituto contrattuale con decorrenza retroattiva);
- b. conseguimento funzioni diverse in corso d'anno; a titolo esemplificativo:
 - assegnazione incarichi dirigenziali a termine e di posizione organizzativa/alta professionalità;
 - innalzamento livello struttura dirigenziale e/o di p.o per accrescimento funzioni;
 - assegnazione a struttura con orario di lavoro a turni e/o ad area di pronto intervento con servizio di pronta reperibilità;

- impiego allo svolgimento di prestazioni lavorative che comportano esposizione continua e diretta a rischio, di attività in condizioni particolarmente disagiate, di servizi continuativi che comportano maneggio valori di cassa, di compiti che comportano specifiche responsabilità, ipotesi di diversa/maggiore articolazione della prestazione di servizio a turni e/o di pronta reperibilità, ecc.

- e, in aggiunta, per il SSN:

• attribuzione ai dirigenti di prima nomina, dopo 5 anni di servizio, di un incarico con funzioni superiori;

• indennità di esclusività conseguita per effetto dell'attribuzione di incarico di struttura complessa;

• passaggio dal regime di non esclusività a quello di esclusività;

Resta fermo che, per il riconoscimento di voci retributive accessorie aggiuntive rispetto a quelle in godimento preventivamente al blocco, dovranno essere presi in considerazione i relativi importi unitari direttamente stabiliti dai contratti nazionali o determinati dai contratti decentrati in vigore nel 2010.

Non rientrano nella suddetta fattispecie di esclusione dal tetto, le variazioni in aumento del trattamento economico derivanti dalle "progressioni di carriera comunque denominate", che, per effetto di esplicita previsione normativa, producono nel triennio di riferimento effetti esclusivamente giuridici e non economici (cfr. "fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate"), compresi, per i dirigenti del SSN, i passaggi alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al superamento positivo della verifica professionale triennale: nella suddetta accezione di "progressioni di carriera comunque denominate" non è da ricomprendere, per ragioni che emergono sia da un'interpretazione logico-sistematica che alla stregua del principio di ragionevolezza, l'acquisizione della categoria superiore nell'ambito del sistema di classificazione conseguente alla partecipazione con esito positivo a concorso pubblico (in riferimento a riserva di posti o meno). Nella fattispecie sono invece da ricomprendere le progressioni economiche orizzontali;

c. missioni svolte in Italia ed all'estero, relativamente al rimborso spese trasporto, vitto e alloggio. Per le missioni all'estero il rimborso delle spese sarà definito nelle misure e nei limiti che saranno definiti con decreto del Ministero degli Affari esteri di concerto con il MEF, stante l'abolizione delle specifiche diarie, ad esclusione delle missioni internazionali di pace (cfr. art. 6, comma 12);

d. corresponsione indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2010 e destinazione risorse ex art. 64, comma 9, D.L. 112/2008 al settore scolastico (cfr. "fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall'articolo 8, comma 14").

Ai casi sopra specificati vanno aggiunte le indennità legate a particolari condizioni di lavoro e i compensi per lo svolgimento di lavoro straordinario, in virtù di una duplice considerazione, la prima afferente all'interpretazione letterale della norma la quale facendo espresso riferimento al trattamento economico ordinariamente spettante esclude le componenti connesse a prestazioni e remunerazioni di carattere non ordinario, la seconda in quanto tale remunerazione implica un'effettiva presenza in servizio. Per analogia, a detta casistica vanno ricondotte, per il S.S.N., le prestazioni orarie aggiuntive rese dal personale infermieristico e tecnici di radiologia ai sensi dell'art. 1. comma 2, della L. 1/2002, prorogata dalla L. 120/2007.

Vanno letti con un'accezione positiva i casi citati della maternità, malattia, effettiva presenza in servizio (es. part time), nel senso che il limite al trattamento complessivo nel triennio è riferibile al trattamento economico 2010 al lordo (non

al netto) delle decurtazioni collegate a tali eventi.

Rimangono esclusi dal blocco del trattamento economico complessivo gli elementi retributivi di carattere accessorio privi di fissità e continuità, in pratica quelle componenti legate al merito, oggetto della riforma ex D.Lgs. 150/2009, che si sostanziano nei compensi di produttività e nella retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa/Alta professionalità e dei dirigenti.

Sono esclusi, altresì, i compensi per attività di pianificazione/progettazione ex art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006 (Codice degli appalti) proprio in quanto eventuali e assolutamente di natura variabile così come i compensi per l'esercizio del patrocinio legale ex R.D. 1578/1933, questi ultimi anche in quanto per lo più assorbono gli emolumenti relativi alla retribuzione di risultato. Lo stesso dicasi per i compensi ai dirigenti per incarichi esterni per cui trova applicazione la disciplina dell'omnicomprensività, in quanto erogati a titolo di retribuzione di risultato. Infine, in quanto anch'essi di natura variabile, i compensi dei dirigenti medici, veterinari e sanitari per lo svolgimento di prestazioni in regime di libera professione, ivi comprese le prestazioni aggiuntive di cui all'art. 55, comma 2 CCNL 8 giugno 2000.

Analogamente devono ritenersi esclusi i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ed inclusi nei fondi per il comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali ai sensi dell'articolo 15, lett. k) del CCNL 1.4.1999 e dell'articolo 26, lett. e) del CCNL area della dirigenza del 23.12.1999.

B) Riduzione dei trattamenti economici complessivi superiori a 90.000 euro lordi annui

Il comma 2 dell'articolo 9 prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, la riduzione dei trattamenti economici complessivi dei singoli dipendenti superiori a 90.000 euro lordi annui:

a) del 5% per la parte eccedente il predetto importo fino a 150.000 euro;

b) del 10% per la parte eccedente l'importo di 150.000 euro.

Le modalità concrete di imputazione della riduzione, in termini di competenza, sui singoli trattamenti stipendiali, saranno individuate da ogni Amministrazione sulla base di criteri certi, omogenei e trasparenti.

C) Divieto di superamento nel triennio 2011-2013 dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio dell'anno 2010

Il comma 2-bis dell'articolo 9 introduce, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, il divieto di superamento, da parte dell'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, del corrispondente importo dell'anno 2010. Viene inoltre stabilito che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Viene, in sostanza, introdotto un tetto all'ammontare complessivo delle risorse decentrate fino al 2013, pari all'importo dell'anno 2010, escludendo quindi qualsiasi possibilità di alimentazione automatica del fondo (ad es. art. 40 CCNL personale non dirigente comparto "Sanità" 7.4.1999).

Si conviene comunque che dal suddetto tetto rimangano esclusi i residui venutisi a determinare negli anni precedenti e rimane valida la possibilità di adeguare le risorse decentrate in caso di incremento di dotazione organica e contestuale copertura dei posti per gli effetti di soppressione di aziende

regionali e acquisizione del personale nell'organico dell'Ente. Per quanto riguarda gli enti del S.S.N., l'incremento della dotazione organica deve essere autorizzato in via preventiva dalla regione.

Si conviene altresì che dal tetto in esame vadano escluse le risorse per l'erogazione dei compensi per attività di pianificazione/progettazione ex art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006 (Codice degli appalti), dei compensi per l'esercizio del patrocinio legale ex R.D. 1578/1933 e dei compensi ai dirigenti per incarichi esterni per cui trova applicazione la disciplina dell'omnicomprensività ed altre eventuali risorse previste da specifiche disposizioni di legge, le quali alimentano i fondi per il comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali ex artt. 15, lett. k) CCNL 1.4.1999 e 26, lett. e) del CCNL 23.12.1999 area dirigenza; trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio, poiché tali individuate dai contratti (confluiscono, infatti, nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata, rappresentando contabilmente una vera e propria partita di giro), ma finanziate da fonti esterne a quelle messe a disposizione dai contratti.

In relazione alla riduzione automatica delle risorse "in misura proporzionale alle cessazioni di personale, da determinare in sede di costituzione delle risorse, vengono in rilievo:

1) il riferimento temporale di applicazione: la riduzione dei fondi si applica già dal 2011, con riferimento alla riduzione nell'anno del personale in servizio; questa non potrà che essere conteggiata a saldo comparando l'entità del personale al 31 dicembre rispetto alla consistenza del medesimo al 1° gennaio, escludendo il numero delle unità assunte o da assumere, nei limiti di spesa consentiti, nell'ambito del programma triennale del fabbisogno – piano occupazionale annuale e distinguendo tra categorie e dirigenza; inoltre nel calcolo dell'entità annuale di riduzione delle risorse si dovrà tener conto della data di cessazione del personale fuoriuscito, in considerazione del diritto dei cessati all'attribuzione del trattamento accessorio per il periodo di permanenza in servizio nell'anno di cessazione, operando pertanto una riduzione in termini di rateo da effettuarsi entro il 31 dicembre, in ogni caso preventivamente all'erogazione nell'anno successivo del quantum spettante con riferimento all'anno di competenza precedente. Il primo automatismo in termini di riduzione di quote annuali intere va applicato alle risorse dell'anno 2012 (per la parte rimanente rispetto al rateo già decurtato), con riferimento alla riduzione del personale in servizio avvenuta nel corso del 2011, il secondo alle risorse dell'anno 2013, con riferimento alle cessazioni del 2012, ed il terzo alle risorse dell'anno 2014, in relazione alle cessazioni del 2013.

2) individuazione delle voci accessorie da ridurre: vanno decurtate le risorse destinate alla corresponsione di tutti gli elementi retributivi accessori, con esclusione degli importi relativi a:

- le progressioni economiche orizzontali, in quanto, pur se erogati con risorse decentrate, fanno parte del trattamento economico fondamentale e, per espressa previsione contrattuale, rimangono ivi acquisiti anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro;
- la retribuzione di posizione per gli incarichi di posizione organizzativa e di Alta professionalità e per gli incarichi dirigenziali e per il personale del SSN anche l'indennità di coordinamento, poiché rientrano nell'esercizio della prerogativa di organizzazione degli uffici (deve, infatti, essere garantito all'ente di poter conferire il relativo incarico ad altro soggetto);
- le indennità di disagio, di rischio, di turno, di reperibilità, di

struttura, di maneggio valori, i compensi per particolari responsabilità, in quanto collegate anch'esse ad esigenze organizzative volte a garantire il funzionamento dell'Ente e la regolare prestazione dei servizi a cittadini ed imprese;

- gli incentivi per le attività di progettazione e pianificazione nonché di patrocinio legale (rispettivamente previste dal D.Lgs. 163/2006 e R.D. 1578/1933) nonché i compensi ai dirigenti in regime di omnicomprensività;

3) determinazione del quantum da ridurre: va determinato un importo medio, mediante la somma delle quote individuali delle voci accessorie erogate, in conto competenza nell'anno precedente (per il 2011 si fa riferimento al 2010), al personale che cessa, diviso per il numero delle unità cessate nell'anno stesso. L'importo così determinato è moltiplicato per le unità di personale cessate, al netto delle assunzioni programmate.

Tale modalità di calcolo va applicata per il triennio 2011 – 2013.

D) Contenimento degli aumenti retributivi ex rinnovi contrattuali biennio 2008-2009

Il comma 4 dell'articolo 9 prevede che gli aumenti retributivi collegati ai rinnovi contrattuali per il biennio economico 2008-2009, anche se stipulati precedentemente all'entrata in vigore del D.L. 78/2010, non debbano superare il limite del 3,2% (fissato dalla legge finanziaria 2009). In caso di superamento del limite le clausole difformi non possono trovare applicazione a decorrere dalla mensilità successiva (giugno) alla data di entrata in vigore del decreto con conseguente adeguamento dei trattamenti retributivi.

Sul punto si conferma quanto esplicitato dal Ministero dell'Economia e delle finanze/Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato nel parere fornito all'ANCI nel novembre 2010 (prot. n. 0096618 del 16/11/2010).

E) Contenimento della spesa di personale con rapporto di lavoro flessibile

Il comma 28 dell'articolo 9 prevede che a decorrere dall'anno 2011 le amministrazioni pubbliche si avvalgano di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 e che parimenti la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio non possa essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.

Tali disposizioni costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, e gli enti del Servizio sanitario nazionale.

Si conviene che dal limite di spesa di personale a tempo determinato e/o con incarichi di co.co.co. sono escluse le spese relative a:

- le assunzioni finanziate con risorse dell'Unione Europea, statali (v. FAS) e private;
- i rapporti di lavoro dirigenziali a tempo determinato per i quali già valgono le limitazioni normative speciali previste dalla legislazione statale e regionali regolanti l'utilizzo di tale modalità per il conferimento dei relativi incarichi. D'altra parte tale tipologia di reclutamento risulta funzionale ad una modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali che, ove limitata ulteriormente rispetto ai limiti di legge so-

pra richiamati, inciderebbe in modo improprio sulle prerogative regionali in materia di organizzazione degli uffici ;

- il personale assegnato alle strutture di supporto agli organi politici, per il quale oltre ad operare discipline speciali relativamente al reclutamento già sono previsti limiti numerici e/o economici circa la quantità di risorse assegnabili.

E' facoltà degli enti assicurare la riduzione di spesa prevista dalla disposizione con riferimento alla spesa complessiva per tutte le tipologie di rapporti di lavoro flessibili ivi considerati.

Per il SSN le presenti disposizioni sono assorbite negli obiettivi di cui all'art. 1, comma 565, della legge n. 296/2006, come previsto al par. 2.

Quanto esplicitato al presente paragrafo, sub A), B) e C), trova applicazione per tutto il personale dipendente compresi i soggetti ai quali non si applica il CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie locali (a titolo esemplificativo il personale con la qualifica di giornalista).

Fermo restando quanto esplicitato nel presente paragrafo, le Regioni, in riferimento agli obiettivi di riduzione delle spese di funzionamento e delle spese di personale contenuti rispettivamente negli articoli 6 e 9, comma 28, della normativa in esame, possono determinare, nell'ambito della propria programmazione finanziaria, un obiettivo di risparmio complessivo assicurandone il conseguimento anche mediante opportune compensazioni attraverso modulazioni delle percentuali di risparmio in misura diversa rispetto a quelle ivi previste.

2. Patto di stabilità interno ed altre disposizioni sugli enti territoriali

Il comma 9 dell'articolo 14 pone, con decorrenza 1° gennaio 2011, il divieto per gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 40% delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. Inoltre, per gli enti con un rapporto inferiore al suddetto 40% viene stabilita la possibilità di procedere ad assunzioni di personale nel limite del 20 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (vale a dire delle cessazioni verificatesi nell'anno 2010).

Dal 2011 si abbassa, pertanto, di dieci punti percentuali il tetto della virtuosità che consente di non incorrere nel divieto assoluto di procedere ad assunzioni di personale (a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia di contratto) e con la medesima decorrenza viene introdotto comunque un limite alle assunzioni anche per gli enti virtuosi, consistente nel quinto della spesa delle cessazioni dell'anno 2010.

Per il reclutamento del corrente anno trova applicazione quanto disposto dall'art. 76, comma 7, del D.L. 112/2008, convertito nella L. 133/2008, che fissa la percentuale del rapporto virtuoso spese di personale/spese correnti al 50%.

Si conviene che sia dal divieto assoluto di assunzioni che dal limite alle stesse, stabilito nella misura del 20% delle cessazioni dell'anno precedente, siano da escludere le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ex L. 68/1999.

Gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o inferiore al 35% delle spese correnti possono procedere

alle assunzioni di personale finalizzate allo svolgimento dei servizi infungibili ed essenziali, quali le ispezioni in ambito fitosanitario di cui al D.Lgs. 19 agosto 2005, n. 214.

A fini di chiarezza sulle voci che determinano il costo del personale, e di omogeneità di individuazione e verifica delle stesse, si conviene sull'individuazione delle spese di personale attraverso un documento unitario quale il conto annuale.

Si conviene, altresì, che costituiscono componenti da considerare per la determinazione delle spese di personale:

- a) le retribuzioni lorde – trattamento fisso ed accessorio corrisposto al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (con esclusione delle categorie protette) a tempo determinato, di formazione e lavoro, al personale in posizione di comando proveniente da altre amministrazioni pubbliche al netto dei rimborsi ricevuti per il personale comandato presso altre amministrazioni;
- b) i compensi corrisposti alle collaborazioni coordinate e continuative diverse rispetto a quelle di cui all'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- c) le spese per contratti di somministrazione di lavoro;
- d) gli emolumenti corrisposti a lavoratori socialmente utili;
- e) gli oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- f) l'IRAP;
- g) gli assegni per il nucleo familiare, buoni pasto ed equo indennizzo;
- h) gli oneri relativi ai rinnovi contrattuali.

Per la determinazione puntuale delle spese di personale da conto annuale, secondo i criteri di cui sopra, si forniscono le specificazioni riportate nell'allegata scheda tecnica.

Il limite di assunzioni individuato con riferimento alla spesa delle cessazioni dell'anno precedente è un concetto utilizzato dal legislatore statale sin dalla finanziaria 2005 e relativo d.p.c.m. attuativo: in pratica nel 2011 si potrà procedere, indipendentemente dal numero di cessati del 2010, ad assumere personale (a tempo indeterminato) nella misura massima del 20 per cento del costo lordo, calcolato su base annua, delle cessazioni derivanti da estinzione del rapporto di lavoro verificatesi nel corso del 2010 medesimo. Restano esclusi i trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentali, tra amministrazioni sottoposte a regime di limitazione ai sensi dell'art. 1, comma 47, della L. 311/2004.

Tali evidenziazioni sono utili per la corretta determinazione dei costi del programma triennale del fabbisogno di personale.

In particolare:

- a) per la determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità cessata viene convenzionalmente adottata la seguente modalità di calcolo: stipendio tabellare medio della categoria di appartenenza + indennità di comparto + oneri conseguenti, compreso IRAP;
- b) per la determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità di personale assunta viene convenzionalmente adottata la seguente modalità di calcolo: stipendio tabellare della posizione economica iniziale della categoria di appartenenza + indennità di comparto + oneri conseguenti, compreso IRAP.

Con riferimento alla riduzione automatica dell'ammontare delle risorse per il trattamento accessorio in proporzione alla riduzione del personale prevista dall'art. 9, comma 2-bis, in parallelo alle decurtazioni nelle modalità esplicitate alla lettera C) del precedente paragrafo, si dovrà procedere all'immissione sui fondi delle quote annuali intere spettanti alle unità di personale assunto nei limiti di spesa consentiti.

Nel costo del personale cessato non vanno computate le economie derivanti dai trasferimenti in uscita, così come nel costo del personale assunto non vanno computati i maggiori oneri derivanti dai trasferimenti in entrata.

Le mobilità in entrata ed in uscita sono ad ogni modo valorizzate ai fini della spesa del personale e concorrono rispettivamente ad aumentarla ed a diminuirla.

Si conviene ad ogni modo che qualora nell'ambito del programma triennale del fabbisogno rispetto alla possibilità di spesa (1/5 delle risorse derivanti dalle cessazioni) si realizzi un'economia, la stessa può essere utilizzata a titolo di residuo per assunzioni nell'anno successivo, senza che ciò comporti il mancato rispetto del generale vincolo di riduzione delle spese di personale ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della L. 296/2006, come modificato dall'art. 14, comma 7, della normativa in esame.

Per la Sanità continua a trovare applicazione la disposizione di cui all'articolo 1, comma 565, della legge n. 296/2006.

Quanto esplicitato nel presente paragrafo trova applicazione anche per ciascun ente dipendente della Regione.

Ai fini della determinazione del rapporto spese di personale/spese correnti le regioni possono computare nell'ambito delle proprie spese di personale e spese correnti quelle rispettivamente sostenute da enti ed organismi strumentali esplicitamente individuati dalle medesime.

Agli enti ed organismi strumentali non esplicitamente individuati si applica automaticamente quanto previsto dall'articolo 14, comma 9.

Resta ferma la facoltà delle regioni di escludere dagli enti ed organismi strumentali quelli cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Sanità riconducendoli al rispetto delle specifiche disposizioni vigenti per il Servizio sanitario nazionale.

Scheda tecnica - QUANTIFICAZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEL RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/SPESE CORRENTI

I dati delle spese di personale presenti nel conto annuale da considerare sono quelli contenuti nelle tabelle 12, 13 e 14, da ricavare in base alle indicazioni di seguito specificate.

TABELLA 12 – oneri annui per voci retributive a carattere “stipendiale” corrisposte al personale in servizio

Dal totale di colonna 9 di detta tabella vanno decurtati: il totale della colonna 7 – “arretrati anni precedenti”; il totale dell'ultima riga “collaboratori a tempo determinato”.

TABELLA 13 – oneri annui per indennità e compensi accessori corrisposte al personale in servizio

Dalla colonna “Totale” di detta tabella vanno decurtati: il totale della colonna S998 – “arretrati anni precedenti”; il totale dell'ultima riga “collaboratori a tempo determinato”.

Dalle tabelle 12 e 13 vanno decurtati gli importi relativi al personale in servizio appartenente alle categorie protette.

TABELLA 14 – altri oneri che concorrono a formare il costo del lavoro

Di detta tabella vanno presi in considerazione gli importi

relativi alle seguenti voci:

codice L005 – “assegni per il nucleo familiare”;

codice L011 – “erogazione buoni pasto”;

codice L100 – “equo indennizzo al personale”;

codice L105 – “somme corrisposte all'agenzia di somministrazione (interinale)”;

codice L108 – “contratti di collaborazione coordinata e continuativa”, per la quota riferita a co.co.co. diverse rispetto a quelle di cui all'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

codice P015 – “retribuzioni del personale a tempo determinato”;

codice P016 – “retribuzione del personale con contratto di formazione e lavoro”;

codice P055 – “contributi a carico dell'amministrazione su competenze fisse ed accessorie”;

codice P058 – “quote annue di accantonamento del TFR o altre indennità di fine servizio”;

codice P061 – “IRAP”;

codice P062 – “oneri per i contratti di somministrazione (interinali)”;

codice P065 – “compensi per il personale ai lavori socialmente utili”;

la differenza tra l'importo della voce con codice P071 – “somme rimborsate alle amministrazioni per spese di personale” e l'importo della voce con codice P090 – “rimborsi ricevuti dalle amministrazioni per spese di personale”.

Dall'ammontare delle voci con codice L105, L108, P015, P055, P061 e P062 vanno decurtati gli importi corrisposti al personale il cui costo è finanziato con risorse comunitarie, statali (V. FAS) e private e quelli relativi ai collaboratori delle strutture di supporto agli organi politici.

Dall'ammontare delle voci con codice P015, P016, P055, P061, P062 e P065 vanno decurtati gli importi corrisposti a titolo di arretrati contrattuali riferiti ad anni precedenti.

Dall'ammontare delle voci con codice P055 e P061 vanno altresì decurtati gli importi relativi ad oneri riflessi ed Irap riferiti alle somme a loro volta decurtate dai totali delle tabelle 12 e 13.

I risultati ottenuti per ciascuna tabella in base alle operazioni sopra descritte vanno quindi sommati tra loro.

A tale somma vanno aggiunti gli importi derivanti dalle economie realizzatesi nell'ambito del programma triennale del fabbisogno nonché i costi delle assunzioni programmate ma non effettuate.

