

Rinnovamento Sanitario

Mensile della FIALS

ANNO XVIII, numero 9-10, Dicembre 2008



Indice

Editoriale: Tempo di bilanci	1
Interpretazione della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome	2
Bocciata la settimana di 65 ore	6
Pensioni ed esoneri nel pubblico impiego: circolare n. 10/2008	7
ECM: finalmente quello che aspettavi	14
Dalle sedi provinciali	15
Assicurazione infortuni Fials	16



TEMPO DI BILANCI

Cari amici, tempo di Bilanci per tutti, e anche noi della FIALS lo vogliamo fare, ma insieme a voi cari amici ed iscritti FIALS. Innanzi tutto, però, e ancor prima di analizzare cosa è successo in quest'anno lasciatemi augurare a voi tutti e alle vostre famiglie i nostri migliori e più sinceri auguri per le festività natalizie e per il nuovo anno nell'auspicio che le tante incertezze che hanno contraddistinto quello passato possano via via sciogliersi e trasformarsi in contesti lavorativi e sociali molto più sereni di quanto non lo siano ora.

Riflettendo sull'anno che sta per volgere al termine non si può non ricordarlo come l'anno in cui si è operato il più grande attacco della storia al pubblico impiego e ai pubblici dipendenti, con una campagna mediatica senza precedenti dove giornali e televisioni hanno martellato per settimane e mesi la pubblica opinione mettendo in risalto i lati oscuri del pubblico impiego, lasciando sempre o quasi senza rappresentazione i tanti esempi di buona amministrazione e di buoni servizi all'utenza di cui, parimenti, il nostro Paese è prezioso testimone.

Come già ripetuto in altre occasioni, anche pubbliche, nessuno vuol negare l'esistenza di fenomeni di assenteismo e di inefficienza con la presenza di margini di miglioramento nella pubblica amministrazione, sanità compresa, ma altra cosa è additare un'intera categoria di cittadini, i dipendenti pubblici, come il ricettacolo di scansafatiche e di lavativi.

Se dal Ministro della Funzione Pubblica ad inizio anno abbiamo visto lanciare la campagna cd. del "bastone e della carota", occorre prendere realisticamente atto di come si sia realizzata solamente la prima parte, cioè quella del "bastone", mentre non si è vista minimamente la seconda, cioè quella della "carota". È forse che il nostro Ministro abbia voluto "scherzare" pensando che la "carota" fosse rappresentata dalle somme stanziare per il rinnovo del nostro contratto nazionale, circa 70€ lordi/mese e con un interno anno di arretrati non riconosciuti agli operatori della sanità, se si esclude quella "misera" rappresentata dall'indennità di vacanza contrattuale, corrispondente a circa 5€ netti/mese?

È sicuramente stato un anno amaro per una parte degli italiani, con particolare riferimento ai lavoratori dipendenti, come noi della sanità, in cui abbiamo anche visto divergere sempre più la "forbice" tra chi sta bene e chi sta meno bene..... con un paese nel quale sta via via scomparendo la cd. "classe media", alla quale (forse) una volta è appartenuta anche una parte del pubblico impiego.

Quello che sta per terminare è stato anche l'anno che ha confermato la regola della "socializzazione delle perdite" a carico di tutti i cittadini, come nel caso della vicenda Alitalia, oppure delle ingenti risorse pubbliche utilizzate dal Governo per "puntellare" il sistema finanziario ed i bilanci delle grandi Banche, chi più chi meno, coinvolte dalle crisi finanziarie.

Abbiamo preso atto di come, ancora una volta, si cerchino di tutelare innanzitutto i bilanci delle grandi aziende e si faccia poco o nulla, per tutelare i bilanci delle famiglie come nel caso della risposta negativa del governo alla richiesta dei Sindacati, compreso il nostro, di "detassare le tredicesime", a cui è stato risposto che non vi erano i soldi..... in compenso siamo stati invitati ad essere ottimisti e a spendere di più.....

segue a pag. 2.>

37 ^{trentas} _{7/2} ^{tte} _e ^{mezzo}

Mensile della FIALS



Anno XVIII numero 9-10, Dicembre 2008
Aut. Trib. di Brindisi n. 11/91 del 24/6/91

DIRETTORE

Giuseppe Carbone

DIRETTORE RESPONSABILE

Antonio Grimaldi

VICE DIRETTORI

Michele Losacco
Vincenzo Munafò
Giovanni Romano
Salvatore Stabile

REDAZIONE

Daniele Bedetti
Giuseppe De Santis
Lucio De Vincentis
Antonio Esposito
Massimo Ferrucci
Angelo Greco
Sandro Idonea
Bruna Melchior
Mario Morea
Giovanni Ronchi
Franco Serra
Massimo Trucco
Elio Varone

EDITO DALLA FIALS

Largo Angioli, 10 – Brindisi



Fax: 0831-564124



Telefono: 0831-523429

Oppure: 0831-568356

REDAZIONE SINDACALE

Via Cecilio Stazio, 1 – ROMA
Telefono 06-35341726

INTERNET

E.mail: fials@fials.it
fialsformazione@fials.it

Web: www.fials.it e www.fials.eu**STAMPA**

Galeati Industrie Grafiche S.p.A.
Imola (BO)
Chiuso in redazione il 22.12.2008

...L'EDITORIALE

Noi, da parte nostra e con il vostro aiuto e collaborazione, continueremo con ancora più determinazione e forza a far sentire la nostra voce e a rappresentare i tanti colleghi e cittadini che non vogliono rassegnarsi passivamente a questo stato di cose. La FIALS c'è e ci sarà.
Un caro saluto a tutti,

Giuseppe Carbone*Il Segretario Generale***Cari Lettori di Trentasette e mezzo,**

anche sulle pagine di questa nostra rivista abbiamo più volte scritto sugli effetti del famoso "Decreto Brunetta" convertito lo scorso 6 agosto in Legge 133. Dopo l'emanazione di alcune circolari esplicative da parte degli Uffici competenti dello stesso Ministero della Funzione Pubblica, riportiamo qui di seguito l'interpretazione applicativa da parte della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome che, sicuramente, riduce di molto gli effetti economici negativi delle assenze per malattie.

La Segreteria Nazionale FIALS

IN ATTESA DEI CHIARIMENTI RICHIESTI AL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA IL 9/10 U.S., LA CONFERENZA DELLE REGIONI INTERPRETA IL DECRETO BRUNETTA E LA LEGGE 133/2008

TABELLA RIASSUNTIVA

Voci retributive da NON decurtare	Voci retributive soggette a decurtazione
Stipendio tabellare	Tutto ciò che non è esplicitamente dichiarato come non soggetto a decurtazione è ridotto sulla base di tanti ratei giornalieri, quante sono le giornate di assenza (fino al massimo di dieci per ogni episodio)
RIA	
I.I.S (ora inglobata nel tabellare)	
Assegni ad personam	
Indennità di qualificazione professionale	
Tredicesima mensilità	
Indennità di coordinamento (valore naz.)	
Indennità professionale specifica	
Indennità di disagio, rischio e danno	
Indennità derivanti da progettazioni (legge 163/2006)	

Casi per i quali non è prevista decurtazione	Casi per i quali è prevista la decurtazione
Nel caso in cui esistano accordi aziendali e relative procedure di valutazione e premiazione, nonché di progressione economica, in cui nessun effetto sia annesso alla mera presenza in servizio oppure nel caso in cui siano già previsti abbattimenti del salario accessorio a seguito di assenze.	Nel caso in cui esistano accordi aziendali che prevedano sistemi premiali per i quali l'indicatore di performance sia la presenza in servizio ed, in tale ambito, siano parificate alla presenza tipologie di assenze diverse da quelle elencate dall'art. 71, comma 5.
In questi casi l'azienda deve adottare un atto formale attraverso il quale dichiara la non applicabilità della legge 133.	In tali casi sono previste decurtazioni economiche in misura proporzionale alle assenze verificatesi. Comunque sia, le Aziende devono attivarsi per modificare le proprie regolamentazioni e renderle in linea con le leggi e le previsioni contrattuali che impongono il non utilizzo della mera presenza in servizio quale parametro/indicatore di efficienza ed orientamento al risultato (art.35 CCNL 8.4.1999) (art. 47 CCNL 1.9.1995)

Decreto Brunetta: interpretazione da parte della Conferenza delle Regioni... piu' favorevole ai dipendenti



CONFERENZA DELLE REGIONI E

INTERPRETAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL DECRETO LEGGE 25.6.2008 N. 112 RECANTE "DISPOSIZIONI URGENTI PER LO SVILUPPO ECONOMICO, LA SEMPLIFICAZIONE, LA COMPETITIVITA', LA STABILIZZAZIONE DELLA FINANZA PUBBLICA E LA PEREQUAZIONE TRIBUTARIA" CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE 6 AGOSTO 2008, N. 133 – PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

In attesa dei chiarimenti richiesti al Dipartimento della Funzione pubblica con nota del 9 ottobre 2008, le Regioni, con riferimento al personale degli Enti ed Aziende dei rispettivi Servizi Sanitari Regionali, applicano le disposizioni del D.L. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008, secondo l'interpretazione di seguito riportata.

A) ASSENZE PER MALATTIA E PER PERMESSO RETRIBUITO (Art. 71)

Premessa

La novità introdotta da questa disposizione, al comma 1, è che, nei primi dieci giorni di assenza per malattia (per ciascun evento di malattia), dovrà essere corrisposto esclusivamente il "trattamento economico fondamentale" al dipendente assente, con esclusione di indennità ed altri emolumenti accessori.

L'articolo 45 del decreto legislativo n. 165/2001 individua due componenti del trattamento economico: il trattamento fondamentale e quello accessorio, rimandandone la concreta definizione alla contrattazione collettiva.

La difficoltà di individuazione delle voci retributive da decurtare connessa all'esigenza di garantire un'equità di applicazione ha suggerito la sospensione dell'applicazione della disposizione, nelle more dell'individuazione di criteri certi.

L'impossibilità di procrastinare ancora l'attuazione di una disposizione normativa cogente comporta la necessità di definire una posizione congiunta.

A tal fine sono individuate le linee attuative sotto elenicate.

Analoghe considerazioni valgono anche per la disposizione di cui al comma 5, i cui effetti sono connessi, in relazione al tempo di vigenza della norma, alla distribuzione delle risorse dei Fondi per la produttività e per le progressioni orizzontali per il personale del comparto e del Fondo per la retribuzione di risultato per il personale delle Aree dirigenziali.

1. ASSENZE PER MALATTIA (Art. 71, comma 1)

Ambito di applicazione

La decurtazione va operata in relazione ad ogni episo-

dio di assenza per malattia, anche in ipotesi di malattia continuativa, e per i primi dieci giorni.

La decurtazione non va operata in ipotesi di assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, sia per il personale del comparto sia – per parità di trattamento – per il personale dirigente.

Nelle ipotesi di convalescenza conseguente a ricovero ospedaliero, in presenza di certificazione rilasciata da struttura pubblica o da medico convenzionato con il SSN, dalla quale si evidenzia la sussistenza di un nesso etiologico ed una continuità tra il ricovero e la convalescenza, non verrà applicata la decurtazione.

Voci retributive da non decurtare

- **Per il personale del comparto**, l'articolo 40 del CCNL del 1° settembre 1995 individua quali componenti del trattamento fondamentale:

1. lo stipendio tabellare;
2. la retribuzione individuale di anzianità;
3. l'indennità integrativa speciale (ora inglobata nel tabellare);
4. gli assegni ad personam, eventualmente riconosciuti, da ritenersi inclusi per la loro natura intrinseca.

Alle voci retributive sopra individuate si aggiungono:

1. il valore comune delle indennità di qualificazione professionale (in quanto parte integrante assieme allo stipendio tabellare del trattamento economico iniziale);
2. la tredicesima mensilità.

Devono inoltre aggiungersi:

– per equità con il Comparto dei Ministri:

1. la retribuzione di posizione dei dipendenti titolari di Posizione organizzativa o di Coordinamento nel valore minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale;

– per equità ed analogia con il trattamento del personale dirigente del medesimo comparto Sanità:

1. indennità professionale specifica.

- **Per il personale dirigente** (medici e veterinari – sanitari, professionali, tecnici e amministrativi), l'analisi è svolta in maniera del tutto analoga, pertanto sono ricompresi nel trattamento economico fondamentale, ai sensi degli articoli 33 dei CCNL di entrambe le aree firmati il 3 novembre 2005:

1. lo stipendio tabellare che ha conglobato l'indennità integrativa speciale;
2. la retribuzione individuale di anzianità;
3. indennità di specificità medico-veterinaria;
4. retribuzione di posizione minima contrattuale di parte fissa e variabile (ora posizione minima unificata);
5. gli eventuali assegni ad personam;
6. la tredicesima mensilità.

A tali voci deve aggiungersi:

1. il maturato economico ex art. 44, comma 2 lettera b) CCNL 5 dicembre 1996 dell' Area III

Voci retributive da decurtare ex lege

Rientrano invece nel concetto di trattamento economico accessorio, le indennità e gli emolumenti a carattere fisso nonché gli ulteriori elementi retributivi privi di fisicità e continuità diversificati in relazione alle disposizioni delle distinte aree della contrattazione collettiva nazionale per i dipendenti del comparto e per i dirigenti.

Voci retributive accessorie

- **Per i dipendenti del comparto:**

- a) Istituti quali le indennità per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo e danno non sono decurtati in quanto collegati ad una prestazione di lavoro effettivamente resa e che pertanto presuppone la presenza in servizio;
- b) *Compensi derivanti da attività per la progettazione ex articolo 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006 o per compensi legali ex RD N. 1578/1933, in quanto correlati all'esercizio concreto di una attività professionale, non devono essere decurtati;*
- c) Le ulteriori componenti del salario accessorio non rientranti nelle fattispecie di cui alle lettere che precedono devono essere decurtate. In tale ambito, data la connessione con lo svolgimento del servizio su turno unico, devono essere ricomprese anche le indennità di cui all'art. 44, commi 5 e 7 del CCNL del 1° settembre 1995.

Nelle ipotesi a) e b) non verrà operata decurtazione, nell' ipotesi c) la decurtazione sarà effettuata individuando una modalità di riduzione della quantità economica spettante a ciascun dipendente, di tanti ratei giornalieri corrispondenti al numero di giornate di assenza per malattia. Per quanto riguarda l'incentivazione alla produttività, le decurtazioni saranno effettuate all'atto dell'erogazione del saldo a consuntivo.

- **Per i dirigenti:**

- a) l'indennità di esclusività, data la natura di trattamento economico fisso e ricorrente, strettamente legato al

sistema delle incompatibilità vigente per la dirigenza medico-veterinaria e sanitaria, non deve essere decurtato:

- b) Compensi derivanti da attività per la progettazione ex articolo 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006 o per compensi legali ex RD N. 1578/1933, in quanto correlati all'esercizio concreto di una attività professionale, non devono essere decurtati;
- c) Le ulteriori componenti del salario accessorio (ad es. la retribuzione di posizione oltre la misura minima fissata dalla contrattazione collettiva e la retribuzione di risultato).

- **Personale dirigente con contratti ex art. 15-septies del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.**

Le disposizioni di cui alla legge 133/2008 come sopra interpretate trovano applicazione, anche per ragioni di giustizia sostanziale, nei rapporti di lavoro instaurati con contratti ex art. 15-septies del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., con trattamento economico onnicomprensivo. Le decurtazioni per assenza per malattia vengono effettuate nella stessa misura dei loro omologhi

Metodologia di decurtazione

In via convenzionale la decurtazione è calcolata sulla base di tanti ratei giornalieri di assenza per malattia (fino al massimo di dieci per ogni episodio di assenza) calcolati dividendo l'importo mensile delle voci retributive interessate alla decurtazione per 30 (l'importo annuale per 360), in ipotesi di rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il divisore sarà riproporzionato in caso di rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, in relazione alle singole fattispecie.

Qualora il dipendente si trovi nelle condizioni di percepire una retribuzione ridotta (al 90% o al 50%) per superamento del periodo massimo di malattia che dà diritto alla retribuzione piena, la decurtazione è effettuata sulla retribuzione effettivamente percepita (al 90% o al 50%).

Contribuzione

La riduzione della retribuzione per malattia nei primi dieci giorni non ha riflessi sui contributi ex CPDEL/CPS. Si ritengono applicabili in via analogica le stesse regole del periodo di comporto con retribuzione ridotta o assente. Ai sensi infatti dell'articolo 24 del Regio decreto legge n. 680 del 1938, i contributi del datore di lavoro e del dipendente sono liquidati sulla retribuzione cui l'iscritto avrebbe avuto diritto se fosse rimasto in servizio attivo, ma l'ente ha diritto di rivalsa verso l'iscritto stesso soltanto per il contributo proporzionale all'assegno effettivamente corrisposto durante l'interruzione di servizio. Pertanto l'amministrazione deve integrare la contribuzione, anche per la quota a carico del dipendente, sulla parte della retribuzione non corrisposta a causa dell'assenza per malattia.

Lo stesso accade per la contribuzione ai fini del trattamento di fine servizio e fine rapporto (Ex INADEL).

Il dipendente dovrà versare invece i contributi al Fondo

dicembre 2008

Previdenza e Credito anche sulla quota non percepita. Deve essere operato in via analogica per i contributi previdenziali ed assistenziali a favore di casse previdenziali diverse dall'INPDAP (INPS, INPGI...).

B) ASSENZE PER PERMESSI O CONGEDI RETRIBUITI (Art. 71, comma 5)

Comma 5: *"Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimonianze e per l'espletamento delle funzioni di giudice onorario nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1 della legge 8 marzo 2000 n. 53 e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992 n. 104."*

La fattispecie di riduzione stipendiale individuata dal riportato comma 5 dell'art. 71 del D.L. n. 112 del 2008 riguarda "la distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa" ed in tale ambito, come chiarito dalla Circolare n. 7/2008 del DFP, l'assegnazione di premi di produttività o altri incentivi comunque denominati, le progressioni professionali ed economiche e l'attribuzione della retribuzione di risultato per i dirigenti. Al contrario sono escluse le retribuzioni legate alla posizione in virtù della propria natura di corrispettivo connesso alle responsabilità derivanti dall'incarico rivestito.

L'approccio interpretativo e quindi applicativo della norma in analisi deve tenere conto della specificità delle norme di legge e contrattuali proprie del comparto Sanità, nell'ambito del quale è ormai da tempo in corso un particolare percorso di aziendalizzazione e di definizione di sistemi di valutazione delle performance e della qualità dei servizi erogati.

Ciò premesso il processo applicativo deve innanzitutto partire dalla considerazione che, in linea generale, le norme contrattuali già oggi, pur non proibendolo esplicitamente, contrastano decisamente l'utilizzo della mera presenza in servizio quale parametro/indicatore di efficienza ed orientamento al risultato per la gestione delle politiche premiali e di carriera del personale. A tale riguardo basti rammentare per le aree della dirigenza gli artt. 27 e 28 dei CCNL 3/11/2005, e per il comparto l'art. 35 del CCNL 8/4/1999 (in tema di progressioni economiche orizzontali) e art. 47 del CCNL 1/9/1995 (in tema di produttività collettiva e miglioramento dei servizi).

Quindi la norma in esame, che, come sottolineato dalla citata Circolare n. 7/2008, "ha una forte valenza di principio", pare orientata a colpire non in modo generalizzato i sistemi di premiazione economica, bensì quelli caratterizzati da forme di automatica determinazione del compenso o di "erogazione a pioggia", lasciando quindi indenni quelli in cui sia esclusivamente valutato "l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti" nei progetti e programmi di produttività.

In sostanza si potrebbe concludere che, ove tutte le amministrazioni avessero adottato sistemi premianti e percorsi di carriera strettamente connessi al raggiungimento degli obiettivi e alla qualità delle prestazioni rese, non inserendo quindi elementi di valorizzazione della presenza in servizio, ed in questo ambito equiparando l'assenza dal servizio alla presenza, la norma dell'art. 71, comma 5 non dovrebbe trovare alcuna effettiva applicazione non integrandosi concretamente la fattispecie descritta.

Alla luce di tali considerazioni si possono quindi trarre le seguenti conclusioni:

- l'Azienda che, in relazione a ciascuna area contrattuale, abbia accordi sindacali e relative procedure di valutazione e premiazione, nonché di progressione economica per il comparto, in cui nessun effetto sia annesso alla mera presenza in servizio, ovvero, pur essendovi già siano previsti abbattimenti a seguito delle assenze dal servizio, non dovrà assumere alcun provvedimento riduttivo. Dovrà in ogni caso adottare un atto formale e motivato in cui dichiarerà la non applicabilità della norma data la soprarichiamata configurazione dei propri accordi e procedure. Tale dichiarazione, anche in considerazione degli effetti economici prodotti, risulterà ovviamente sindacabile per i profili di eventuale responsabilità amministrativa ed erariale;
- nel caso in cui, al contrario, siano in essere nell'Azienda sistemi premiali in cui sia esplicitamente prevista (anche parzialmente) come indicatore di performance la presenza in servizio - ed in tale ambito siano parificate alla presenza tipologie di assenze diverse da quelle tassativamente elencate dall'art. 71, comma 5 - dovranno essere previste decurtazioni economiche in misura proporzionale alla quantità di assenze verificatesi; ciò secondo modalità tecniche individuate coerentemente con le specifiche procedure aziendali di pagamento dei compensi incentivanti. In tale situazione sarà poi opportuno che l'Azienda si attivi al fine di promuovere una modifica della propria regolamentazione, in linea con le disposizioni di legge e contrattuali;
- profili particolari presenta l'analisi degli effetti della norma di legge in esame, sulle "progressioni professionali ed economiche", secondo quanto puntualizzato dalla Circ. n. 7/2008. Innanzitutto la norma sembra avere effetto solo sul personale del comparto e non per il personale della dirigenza, per il quale sono previsti sistemi di carriera legati al conferimento degli incarichi dirigenziali oggettivamente non riconducibili al caso trattato. Per quanto riguarda esclusivamente il comparto quindi, l'unico approccio applicativo appare essere quello secondo cui le Aziende, ove ciò emergesse dai propri regolamenti e procedure, dovranno rendere inefficace, all'atto della valutazione delle posizioni individuali, ogni positivo effetto ai fini delle progressioni conseguente all'assimilazione delle giornate di assenza con quelle di presenza in servizio. Anche in tali casi le Aziende dovranno procedere alle opportune modifiche delle proprie regolamentazioni aziendali.

Roma, 6 novembre 2008

Bocciata la settimana di 65 ore

Il Parlamento di Strasburgo ha votato contro il testo concordato dai ministri dei 27 paesi dell'UE. Il limite delle 48 ore si potrà superare solo se previsto dai contratti collettivi



Bocciatura dell'Europarlamento del compromesso che era stato raggiunto in giugno tra i ministri dei 27 sulla direttiva sull'orario di lavoro. Un testo che lasciava ampie deroghe, volute in particolare dalla Gran Bretagna, al limite standard di 48 ore della settimana lavorativa.

Il Parlamento Europeo ha invece approvato il 17 dicembre a Strasburgo a larga maggioranza la relazione secondo cui tutte le clausole di opting out dal principio delle 48 ore, attualmente applicate da Londra e in modo molto generalizzato da un'altra dozzina di Stati, dovranno essere abolite entro 3 anni dall'entrata in vigore della direttiva.

Con 544 voti favorevoli, 160 contrari e 12 astensioni il Parlamento ha perciò eliminato la possibilità, per un lavoratore che abbia dato il consenso, a superare le 48 ore settimanali per arrivare fino a 65 ore.

Gli emendamenti qualificanti per reintrodurre limiti di orario più rigidi sono stati sostenuti da una maggioranza trasversale composta da socialisti, sinistra europea, verdi e gruppo di destra Uen. I gruppi dei popolari e dei liberaldemocratici si sono divisi a metà tra favorevoli e contrari.

Il Pd si è schierato per gli emendamenti, mentre sull'eliminazione degli opting out dopo tre anni Forza Italia si è schierata per il no, mentre AN e Lega hanno mantenuto il voto favorevole.

L'Assemblea di Strasburgo ha anche chiesto che siano considerati a tutti gli effetti come il tempo di lavoro i periodi di guardia delle professioni mediche e dei servizi d'emergenza, mentre il Consiglio dell'Unione Europea voleva distinguere fra periodo di guardia "attivo" e "inattivo".

Le ampie divergenze tra il testo concordato dal Consiglio Europeo e quello votato dall'Europarlamento impongono ora il ricorso alla procedura di concertazione. Se entro 90 giorni non si sarà riuscito a trovare un nuovo compromesso, la proposta di direttiva cadrà e la Commissione dovrà presentarne una nuova.

Rischia pertanto di naufragare una proposta di direttiva restata già per vari anni incagliata sul tavolo del Consiglio per il blocco di un gruppo di Paesi guidata dalla Gran Bretagna, refrattaria ad accettare limiti alla possibilità di lavorare ben oltre le 48 ore standard. In ogni caso il progetto di direttiva prevede anche la possibilità di deroghe, se concordate nell'ambito della contrattazione collettiva.

Occorre infine ricordare che, la proposta di direttiva prevedeva comunque il rinvio, per un Paese come il nostro, alla contrattazione collettiva.

La FIALS è comunque soddisfatta per la presa di posizioni dell'Europarlamento in quanto, seppur tali materie siano di spettanza della nostra contrattazione collettiva, si ritiene che le attuali normative e gli attuali istituti contrattuali contengano già gli strumenti utili ad una flessibilità del rapporto di lavoro.

Daniele Bedetti



Distribuzione dei voti per Stato membro (a partire da 01.01.2007)

Germania, Francia, Italia, Regno Unito	29
Spagna, Polonia	27
Romania	14
Paesi Bassi	13
Belgio, Repubblica ceca, Grecia, Ungheria, Portogallo	12
Austria, Bulgaria, Svezia	10
Danimarca, Irlanda, Lituania, Repubblica slovacca, Finlandia	7
Cipro, Estonia, Lettonia, Lussemburgo, Slovenia	4
Malta	3
TOTALE	345

Pensioni ed esoneri nel Pubblico Impiego

Circolare N. 10/2008

**DELLA PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI – DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI - SERVIZIO TRATTAMENTO PERSONALE**

A partire dal prossimo anno e fino al 2011, il dipendente pubblico che ha maturato 35 anni di anzianità di servizio può chiedere di essere esonerato dal lavoro nei 5 anni precedenti al momento di andare in pensione con 40 anni di anzianità contributiva.

È quanto prevede l'art.72 del decreto legge 112/2008, le cui modalità applicative sono state illustrate con una **circolare** firmata il 20 ottobre scorso dal ministro Brunetta.

Le disposizioni dell'art.72 rientrano tra le misure per la stabilizzazione della finanza pubblica e sono coerenti con il disegno di riorganizzazione e di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Il nuovo istituto dell'esonero dal servizio – introdotto dall'art.72 – ha come obiettivo la progressiva riduzione del numero dei dipendenti pubblici.

L'art.72 prevede anche importanti novità in materia di trattenimento in servizio dei pubblici dipendenti e sempre nello stesso articolo viene disciplinata la risoluzione del contratto di lavoro per i dipendenti che abbiano maturato 40 anni di anzianità contributiva.

Le innovazioni contenute nell'**articolo 72** sono dunque 3:

1. *l'esonero dal servizio* (commi da 1 a 6);
2. *il trattenimento in servizio per un biennio* (commi da 7 a 10);
3. *la risoluzione del rapporto di lavoro per chi ha 40 anni di servizio* (comma 11).

La richiesta di esonero dal servizio deve essere presentata improrogabilmente entro il 1° marzo di ciascun anno, a condizione che entro l'anno solare venga raggiunto il requisito minimo di anzianità contributivo richiesto. La domanda non è revocabile. Per quanto riguarda il trattenimento in servizio, la nuova normativa distingue una fase transitoria da una a regime. La differenza sostanziale tra la precedente normativa (art.16 decreto legislativo 503/92) e la nuova è nella facoltà attribuita all'amministrazione di avvalersi o meno del dipendente anche dopo che ha maturato il diritto di andare in pensione. Infine, sulla risoluzione del rapporto di lavoro è da sottolineare che le norme sono immediatamente applicabili e l'amministrazione pubblica è tenuta a rispettare il preavviso di 6 mesi, dopo che il dipendente ha raggiunto l'anzianità massima contributiva di 40 anni.

Per ulteriori chiarimenti e/o spiegazioni potrai rivolgerti alle nostre strutture sindacali aziendali e provinciali.

CIRCOLARE N. 10/2008

**DELLA PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
SERVIZIO TRATTAMENTO PERSONALE**

Decreto legge n. 112 del 2008 - "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" - art. 72 - "Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo".

Con il decreto legge n. 112 del 2008, convertito con modifiche in legge n. 133 del 2008, nell'ambito delle misure intese alla stabilizzazione della finanza pubblica ed in relazione al disegno di riorganizzazione e di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni nonché di progressiva riduzione del numero dei dipendenti pubblici, è stato introdotto il nuovo istituto dell'esonero dal servizio, sono state previste importanti innovazioni in materia di trattenimento in servizio dei pubblici dipendenti ed è stata disciplinata la risoluzione del contratto di lavoro per i dipendenti che abbiano maturato 40 anni di anzianità contributiva. Le norme rilevanti sono contenute nell'art. 72 del decreto.

Considerata la complessità e la delicatezza delle innovazioni, si ritiene opportuno fornire alcuni indirizzi applicativi; di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, per

favorire condotte omogenee da parte delle pubbliche amministrazioni.

Le innovazioni contenute nel predetto articolo, come anticipato, possono essere distinte in tre parti:

1. le disposizioni relative all'esonero dal servizio (commi da 1 a 6);
2. le disposizioni relative al trattenimento in servizio per un biennio (commi da 7 a 10);
3. le disposizioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro per coloro che hanno raggiunto l'anzianità contributiva di 40 anni (comma 11).

I. Disposizioni relative all'esonero dal servizio (commi da 1 a 6).

Ambito di applicazione e soggetti legittimati.

Il comma 1 dell'art. 72 prevede che per gli anni 2009, 2010 e 2011 il personale in servizio presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie fiscali, la Presidenza del Consiglio dei ministri, gli enti pubblici non economici, le università, le istituzioni ed enti di ricerca nonché gli enti di cui all'art. 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può chiedere di essere esonerato dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione dell'anzianità massima contributiva di 40 anni.

Le amministrazioni che possono fare applicazione dell'istituto sono soltanto quelle specificamente indicate dalla legge. Inoltre, come risulta dall'ultimo periodo del comma 1, la dis-

posizione non trova applicazione nei confronti del personale della scuola.

Ai sensi del primo periodo del comma 1 il collocamento in posizione di esonero può essere chiesto da parte del dipendente nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione dell'anzianità massima contributiva di 40 anni. Nel medesimo comma viene altresì specificato che la domanda di collocamento nella posizione di esonero va presentata dal dipendente entro il 1° marzo di ciascun anno, a condizione che nell'anno di presentazione della domanda medesima egli raggiunga il "requisito minimo di anzianità contributivo richiesto". Tale requisito minimo va individuato nel regime previdenziale di iscrizione del dipendente ed è pari a 35 anni per conseguire la pensione di anzianità (art. 1, comma 2, lettera a, della legge n. 247 del 2007). Sulla base di questa condizione la data iniziale del periodo di esonero non può essere antecedente a quella del raggiungimento del requisito minimo. Quindi, l'amministrazione deve verificare la sussistenza del requisito sia per le domande presentate dai dipendenti che dichiarano di averlo già maturato sia per quelle presentate dai dipendenti che dichiarano di maturarlo nel corso dell'anno di presentazione.

Procedura per il collocamento nella posizione di esonero - la discrezionalità dell'amministrazione.

Il collocamento in posizione di esonero non rappresenta una fattispecie a regime ma un istituto che può essere utilizzato dalle amministrazioni, ai fini della progressiva riduzione del personale in servizio, solo per gli anni 2009, 2010 e 2011 e, a seconda dei requisiti e della domanda del soggetto interessato, può essere disposto per la durata massima di un quinquennio.

Come viene specificato nel comma 1 dell'art. 72, il collocamento in posizione di esonero viene disposto dall'amministrazione previa istanza del dipendente interessato, da presentare entro il 1° marzo di ciascun anno. La domanda è irrevocabile. La previsione di tale termine deriva dalla circostanza che l'accoglimento della domanda non è automatico ma richiede una valutazione da parte dell'amministrazione che potrà o meno accogliere la richiesta sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative.

Come specificato dal comma 2, nella valutazione delle domande l'amministrazione dovrà tenere in evidenza prioritaria:

- i soggetti interessati da processi di riorganizzazione della rete centrale e periferica e di razionalizzazione delle strutture (quali, ad esempio, quelli previsti dagli articoli 26 e 74 del medesimo decreto legge) che comportano una riduzione di personale dirigenziale e non;
- i dipendenti appartenenti a posizioni per le quali, in relazione alla nuova classificazione professionale ed all'indi-

duazione dei relativi profili, improntata a principi di maggiore flessibilità nell'utilizzo delle risorse e nell'assolvimento delle rispettive mansioni, si prevede un diverso fabbisogno funzionale ed una conseguente riduzione dei posti in pianta organica.

Tenuto conto di ciò l'amministrazione nell'esame della domanda non può prescindere da una valutazione e programmazione complessiva dei fabbisogni di personale che deve essere operata in ragione:

- 1) delle proprie esigenze organizzative connesse con gli interventi di razionalizzazione;
- 2) delle strategie e delle politiche che intende attuare in materia di reclutamento e sviluppo delle risorse umane;
- 3) delle risorse finanziarie disponibili per nuove assunzioni;
- 4) dal numero delle domande e dall'esito delle valutazioni relative alle richieste di trattenimento in servizio di cui al successivo comma 7;
- 5) dei criteri da applicare sull'eventuale collocamento a riposo dei dipendenti che abbiano compiuto i 40 anni di anzianità contributiva di cui al comma 11.

Anche in relazione a tali esigenze programmatiche, è prevista l'irrevocabilità della domanda del dipendente. L'amministrazione, sulla base dell'istruttoria complessiva delle domande e delle esigenze sopra evidenziate, potrà o meno concedere l'esonero. Nel compiere le valutazioni sarà opportuno tenere in debita considerazione il parere del responsabile della struttura nella quale il richiedente è inserito.

In ordine al termine del periodo di esonero, si ritiene che - ferma restando la sua durata massima quinquennale - l'amministrazione, nell'assentire all'istanza, debba regolare la decorrenza dell'esonero tenendo conto della data di decorrenza della pensione, in modo da evitare soluzioni di continuità tra la corresponsione del trattamento retributivo di esonero e la corresponsione del trattamento di pensione. In base alla normativa vigente, infatti, la decorrenza della pensione può risultare successiva a quella di maturazione del diritto.

Configurazione giuridica della posizione di esonero - compatibilità con prestazioni di lavoro autonomo.

La posizione di esonero non si configura come una cessazione dal servizio, ma come una sospensione del rapporto di impiego o di lavoro di durata variabile, fino ad un massimo di cinque anni, in cui il soggetto interessato non è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa presso l'amministrazione, ma percepisce un trattamento economico temporaneo (pari al 50% di quello complessivamente goduto per competenze fisse ed accessorie al momento del collocamento nella posizione di esonero) e matura i contributi in misura intera. L'esonero dal servizio non consente l'instaurazione di rapporti di lavoro dipendente con soggetti privati o pubblici. Conseguentemente, viene esclusa la possibilità di cumulo di impieghi.

Durante tale periodo invece, ai sensi del comma 5, il dipendente può svolgere prestazioni di lavoro autonomo con carattere di occasionalità, continuità e professionalità purché non a favore di amministrazioni pubbliche o società e consorzi dalle stesse partecipati. Tale disposizione è intesa ad evitare che il soggetto, una volta collocato in posizione di esonero, venga utilizzato con contratti di consulenza o di lavoro autonomo dalla stessa amministrazione di appartenenza e, più in generale, da parte di altre amministrazioni o da parte di organismi a partecipazione pubblica con possibili accrescimento degli oneri. Al fine di evitare elusioni della



dicembre 2008

normativa, deve ritenersi precluso pure lo svolgimento di prestazioni tramite soggetti diversi dalle persone fisiche, come ad esempio tramite le società di consulenza e le associazioni.

È consentito – ed anzi incentivato – lo svolgimento dell'attività di volontariato.

Il comma 5 dell'articolo in esame prevede inoltre che *"in ogni caso non è consentito l'esercizio di prestazioni lavorative da cui possa derivare un pregiudizio all'amministrazione di appartenenza."*

Dall'esame complessivo delle disposizioni risulta che i vincoli di incompatibilità tipici del rapporto di impiego e di lavoro con le pubbliche amministrazioni durante il periodo di esonero non vengono meno, ma sono soltanto attenuati e che permane in capo all'amministrazione il dovere di verificare la compatibilità tra la perdurante vigenza del rapporto e l'attività che il dipendente intende svolgere o svolge. Pertanto, all'atto della richiesta di esonero, sarà onere dell'interessato comunicare in maniera compiuta all'amministrazione il tipo di attività che lo stesso intende svolgere, dovendosi ritenere preclusa la possibilità di assentire all'istanza nel caso in cui l'attività - per la natura del rapporto o per il suo oggetto - risulti incompatibile con la posizione di esonero o con l'attività istituzionale dell'amministrazione. Analoga comunicazione dovrà essere effettuata dal dipendente nel caso di inizio o mutamento di attività nel corso del periodo di esonero.

Trattamento economico del personale in posizione di esonero.

Il comma 3 dell'articolo in esame disciplina il trattamento economico spettante durante il periodo di esonero, che consiste in *"un trattamento temporaneo pari al cinquanta per cento di quello complessivamente goduto, per competenze fisse ed accessorie, al momento del collocamento nella nuova posizione."*

Si precisa che il trattamento economico temporaneo di cui al comma 3, una volta determinato, resta fissato nella misura spettante per tutto il periodo di esonero, senza subire rivalutazioni per effetto dei rinnovi contrattuali relativi a periodi successivi al momento di collocamento in posizione di esonero. Sono fatte salve le rivalutazioni derivanti da rinnovi contrattuali per periodi antecedenti alla data di collocamento in esonero, che abbiano cioè effetti retroattivi comportanti la corresponsione di arretrati.

Quanto alle voci retributive, si precisa che il riferimento al *"trattamento complessivamente goduto per competenze fisse ed accessorie"* implica che siano considerate nella base di calcolo tutte le componenti salariali in godimento, con esclusione di quelle direttamente collegate alla prestazione lavorativa (es.: lavoro straordinario, compensi per turno, oneri, rischi, e disagio, trattamento accessorio all'estero ecc.) o spettanti una tantum (es.: incentivi alla mobilità, indennità di trasferimento ecc.). Oltre alle voci costituite da stipendio ed indennità fisse (es.: nel comparto ministeri, indennità di amministrazione e, per i dirigenti dell'area I, retribuzione di posizione fissa e variabile) vanno considerate altresì eventuali componenti legate alla produttività ed ai risultati. Le voci di retribuzione accessoria da considerare sono quelle riferite all'anno solare precedente quello del collocamento in esonero e vanno considerate nella misura, rapportata a mese, riconosciuta a consuntivo. Ciò anche se la liquidazione del compenso avviene in data successiva a quella del collocamento in posizione di esonero.

Si precisa infine che la quota parte della retribuzione prevista nel periodo di esonero eventualmente posta a carico dei fondi unici di amministrazione (es.: passaggi orizzontali, posizioni organizzative ecc.) o altri fondi comunque denominati, resta congelata nella misura corrispondentemente riconosciuta al dipendente fino alla cessazione definitiva dal servizio del personale interessato.

Come detto, è contemplata la possibilità di svolgere attività di volontariato. Infatti, il comma 3 della disposizione prevede che: *"Ove durante tale periodo il dipendente svolga in modo continuativo ed esclusivo attività di volontariato, opportunamente documentata e certificata, presso organizzazioni non lucrative di utilità sociale, associazioni di promozione sociale, organizzazioni non governative che operano nel campo della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, ed altri soggetti da individuare con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, la misura del predetto trattamento economico temporaneo è elevata dal cinquanta al settanta per cento."*

L'attività considerata dalla norma deve essere svolta presso i soggetti ivi indicati e presso quelli che saranno individuati con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze (in corso di adozione). In tale caso la misura del trattamento economico temporaneo è elevata dal 50% al 70% nel presupposto che l'attività svolta sia prestata a titolo gratuito. Tale circostanza dovrà naturalmente risultare dalla documentazione prodotta dal dipendente interessato al momento della produzione della domanda di esonero o nel corso dell'esonero stesso (se si intende iniziare l'attività successivamente).

Poiché il periodo di esonero, ai sensi del comma 4, è utile ai fini della pensione nonché del trattamento di fine servizio, durante tale periodo il versamento dei contributi agli enti previdenziali deve essere effettuato sulle retribuzioni che ciascun dipendente avrebbe percepito, per le voci in godimento, se avesse continuato a svolgere la propria attività lavorativa. Pertanto, dovranno essere aggiornate le basi di calcolo delle voci fisse e continuative negli importi rideterminati per effetto dei rinnovi contrattuali o dei miglioramenti retributivi nel frattempo intervenuti, mentre per la retribuzione accessoria variabile, in assenza di prestazione di servizio, non potrà che farsi riferimento agli importi presi in considerazione per la determinazione del trattamento temporaneo spettante nel periodo di esonero dal servizio secondo i criteri indicati nel presente paragrafo.

Trattamento previdenziale spettante al termine del periodo di esonero.

In base al comma 4 dell'art. 72, all'atto del collocamento a



riposo per raggiunti limiti di età il dipendente ha diritto al trattamento di quiescenza e previdenza che sarebbe spettato se fosse rimasto in servizio.

La disposizione va coordinata con le previsioni di cui al comma 1 e al comma 11 del medesimo art. 72 e deve comunque essere inquadrata nell'ambito più ampio della disciplina generale sui pensionamenti.

Come detto, il citato comma 1 prevede, quale unica condizione per ottenere l'esonero dal servizio, la sussistenza del requisito contributivo dei 35 anni, senza richiedere anche l'ulteriore requisito dell'età. La norma stabilisce poi che la richiesta di esonero non è revocabile; ciò significa che, una volta effettuata la domanda, l'interessato non ha il potere di revocarla, ma rimane vincolato alla volontà espressa; inoltre, una volta che l'esonero è stato disposto, l'amministrazione non può consentire che il soggetto ritorni in servizio per riprendere l'attività eventualmente al fine di raggiungere il limite di età anche perché ciò sarebbe in contrasto con le finalità della nuova normativa.

Il comma 11 poi prevede la possibilità per l'amministrazione di risolvere il contratto una volta che il dipendente ha raggiunto il requisito dell'anzianità contributiva di 40 anni, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici. Ciò in linea con la disciplina generale sui pensionamenti che consente al dipendente di conseguire il trattamento di pensione al raggiungimento dell'anzianità contributiva di 40 anni. Ciò premesso, la portata del citato comma 4 deve essere estesa, nel senso che sia il dipendente che al termine del periodo di esonero raggiunge il limite di età sia il dipendente che al termine del periodo di esonero raggiunge il requisito contributivo ma non il limite di età hanno diritto al trattamento pensionistico che sarebbe spettato se fossero rimasti in servizio.

In conclusione, al termine del periodo di esonero il dipendente consegue il trattamento di pensione spettante o per raggiunti limiti di età – da individuare nelle disposizioni che disciplinano il suo rapporto di lavoro o di impiego – o in presenza dell'anzianità contributiva di 40 anni, in base alla quale è possibile conseguire il trattamento di pensione indipendentemente dall'età anagrafica (art. 1, comma 59, lettera b, della legge n. 449 del 1997). Fermo restando il diritto a pensione, va stabilita la sua decorrenza (finestre), ai sensi dell'art. 1, comma 5, lettere a) e b), della l. n. 247 del 2007.



Le facoltà assunzionali delle amministrazioni in relazione all'utilizzo del collocamento in posizione di esonero.

Il comma 6 dell'art. 72 detta disposizioni in materia di assunzioni da parte delle amministrazioni in relazione alle economie conseguenti al collocamento in posizione di esonero del personale. È da evidenziare che la norma ha come scopo primario quello della riduzione del personale in servizio. È facoltà, tuttavia, delle amministrazioni interessate, fermo restando che l'applicazione della disposizione non può determinare in nessun caso oneri aggiuntivi, fare le proprie valutazioni circa l'utilizzo delle suddette economie.

Il dipendente in posizione di esonero non viene considerato come cessato dal servizio, sia da un punto di vista giuridico (in quanto il dipendente verrà collocato in quiescenza al momento della cessazione della posizione di esonero), sia da un punto di vista economico (in quanto l'amministrazione continua ad erogargli un trattamento economico). Pertanto, ai fini assunzionali le amministrazioni non potranno equiparare le eventuali sospensioni del rapporto di lavoro per esonero dal servizio alle cessazioni utili per il calcolo dei risparmi di spesa che finanziano le nuove assunzioni ai sensi delle disposizioni sul *turn over* previste dall'art. 66 del d.l. 112 del 2008.

Il predetto comma 6 prevede che, in relazione alle economie effettivamente derivanti dal collocamento in posizione di esonero dal servizio, come certificate dai competenti organi di controllo (trattamento economico complessivo al lordo degli oneri previdenziali precedentemente percepito detratto il trattamento economico temporaneo attribuito al dipendente del 50% o 70% e gli oneri previdenziali calcolati in misura intera nei termini innanzi evidenziati), le amministrazioni interessate possono procedere ad assunzioni di personale in via anticipata rispetto a quelle consentite dalla normativa vigente nell'anno di cessazione dal servizio del dipendente collocato in posizione di esonero. In sostanza, il regime del *turn over* applicabile va riferito non all'anno in cui viene concesso l'esonero ma all'anno in cui è previsto il collocamento a riposo del soggetto esonerato. Le eventuali assunzioni verranno autorizzate dalla Presidenza del Consiglio dei ministri

– Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ai sensi dell'art. 66, comma 10, del d.l. n. 112 del 2008, secondo le indicazioni che verranno successivamente fornite con apposita circolare. Le risorse finanziarie utilizzate per queste assunzioni vengono detratte da quelle disponibili nell'anno in cui avverrà concretamente il collocamento in pensione del dipendente collocato precedentemente in esonero, come si desume dalla legge (*"Tali assunzioni vengono scomputate da quelle consentite nell'anno in cui è previsto il collocamento a riposo"*).

2. Disposizioni relative al trattenimento in servizio (commi da 7 a 10).

La modifica del regime del trattenimento in servizio.

I commi da 7 a 10 dell'art. 72 del d.l. n. 112 hanno innovato la disciplina di cui all'art. 16 comma 1 del d.lgs. n. 503 del 1992, modificando il regime dei trattenimenti in servizio.

L'art. 16 comma 1 del citato decreto, come modificato, prevede: *"È in facoltà dei dipendenti civili dello Stato e degli enti pubblici non economici di permanere in servizio, con effetto dalla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, per un periodo massimo di un biennio oltre i*

dicembre 2008

limiti di età per il collocamento a riposo per essi previsti. In tal caso è data facoltà all'amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali, di accogliere la richiesta in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi. La domanda di trattenimento va presentata all'amministrazione di appartenenza dai ventiquattro ai dodici mesi precedenti il compimento del limite di età per il collocamento a riposo previsto dal proprio ordinamento."

Mentre secondo la disciplina previgente, in caso di domanda, l'amministrazione non era titolare di discrezionalità nel disporre il trattenimento, dovendolo in ogni caso accordare, in base al nuovo regime l'istanza di trattenimento è soggetta a valutazione discrezionale e quindi può non essere accolta dal datore di lavoro.

La valutazione deve tener conto di alcune condizioni oggettive:

le esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione, la particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti e l'efficiente andamento dei servizi. In proposito, è opportuno che ciascuna amministrazione adotti preventivamente dei criteri generali per regolare i trattenimenti in servizio, tenendo conto delle proprie peculiarità, in modo da evitare condotte contraddittorie o incoerenti. Tali criteri si configurano quale atto di indirizzo generale e quindi, in linea con quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lett. a) e b), del d.lgs. n. 165 del 2001 dovrebbero essere contenuti nell'atto di programmazione dei fabbisogni professionali o adottati dall'autorità politica o dagli organi di indirizzo. Nel compiere le valutazioni, che dovranno trovare riscontro nella motivazione dell'atto, sarà opportuno tenere in debita considerazione il parere del responsabile della struttura nella quale il richiedente è inserito.

Considerato che, in base alla normativa vigente, il trattenimento in servizio viene disposto in relazione alle esigenze dell'amministrazione e che il citato art. 16 stabilisce che esso può avere la durata massima di un biennio, lo stesso può essere motivatamente accordato anche per un periodo inferiore al biennio.

La nuova disposizione fissa poi dei termini per la presentazione dell'istanza da parte dell'interessato e, cioè, dai 24 ai 12 mesi antecedenti il compimento del limite di età per il collocamento a riposo previsto dal proprio ordinamento. La previsione di tali termini è funzionale alle esigenze organizzative dell'amministrazione, che deve poter compiere una valutazione a medio termine nell'ambito della programmazione dei fabbisogni professionali. In tale contesto si spiegano anche le norme di cui ai commi 9 e 10, che prevedono interventi di riesame di fattispecie già concesse, in quanto riferite a trattenimenti in servizio con decorrenze spostate nel tempo, che quindi devono essere rivalutate anche al fine di rendere reale ed immediata l'efficacia del nuovo regime.

La fase transitoria.

Una volta enunciata la disciplina di regime nel comma 7, i commi da 8 a 10 dettano le regole da applicare per gestire la fase transitoria. In particolare, il comma 9 dispone che: "Le amministrazioni di cui al comma 7 riconsiderano, con provvedimento motivato, tenuto conto di quanto ivi previsto, i provvedimenti di trattenimento in servizio già adottati con decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2009."

Il successivo comma 10 prevede invece che: "I trattenimenti

in servizio già autorizzati con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2010 decadono ed i dipendenti interessati al trattenimento sono tenuti a presentare una nuova istanza nei termini di cui al comma 7."

Il comma 8, come risultante dalle modifiche apportate in sede di conversione, recita: "Sono fatti salvi i trattenimenti in servizio in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto e quelli disposti con riferimento alle domande di trattenimento presentate nei sei mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto."

L'interpretazione del comma 8 citato va compiuta tenendo conto della complessiva disciplina e, quindi, la disposizione deve essere considerata in relazione a quanto previsto dal precedente comma 7 e dai successivi commi 9 e 10. Ciò premesso, la modifica del comma operata in sede di conversione innanzi tutto consente di superare una lacuna che presentava il testo originario del decreto legge in riferimento all'ipotesi di istanza di trattenimento presentata da coloro i quali avrebbero compiuto il limite di età per il collocamento a riposo prima di 12 mesi dopo l'entrata in vigore del decreto legge (25 giugno 2008), termine fissato dal terzo periodo dell'art. 16 comma 1 come modificato dal d.l. n. 112.

Infatti, in base a quanto previsto dal vigente comma 8 dell'art. 72, anche coloro che compiono il limite massimo di età prima del 25 giugno 2009, se non hanno già provveduto in precedenza a presentare la relativa domanda, possono produrre istanza di trattenimento. In sostanza, i dipendenti che compiono il limite massimo di età entro il 25 giugno 2009 e che intendono chiedere il trattenimento in servizio debbono presentare la relativa domanda all'amministrazione di appartenenza entro il 27 dicembre 2008. Si tratta di casi in cui il periodo di trattenimento in servizio può iniziare a decorrere nell'anno 2008 o nell'anno 2009.

Peraltro, la disciplina relativa alla gestione della fase transitoria di cui al comma 8 dell'art. 72 rende possibile la presentazione della domanda di trattenimento entro il termine del 27 dicembre 2008 anche a coloro che compiranno il limite massimo di età entro il 27 dicembre 2009 che non hanno provveduto alla presentazione della stessa rispettando il termine dei 12 mesi. Se, ad esempio, un soggetto dovesse compiere il limite massimo di età il 1° agosto 2009 e non avesse già provveduto a presentare la domanda di trattenimento, ha facoltà di farlo entro il 27 dicembre 2008, in quanto la norma prevede espressamente la deroga, durante la fase



transitoria, al rispetto dei termini di cui al comma 7. Resta inteso che coloro che compiranno il limite massimo di età successivamente al 27 dicembre 2009 saranno tenuti al rispetto dei termini di cui al comma 7 dell'art.72. Inoltre, in base alla nuova norma, sono fatte salve le eventuali istanze presentate prima del 25 giugno 2008 che ancora non fossero state esaminate dall'amministrazione. Occorre precisare poi che le domande presentate entro la predetta data del 27 dicembre 2008 sono soggette ad un regime differenziato a seconda che la decorrenza del trattenimento sia precedente o successiva al 1 gennaio 2009. Infatti, il comma 8 in esame deve essere letto in connessione con il successivo comma 9, il quale, come visto, prescrive alle amministrazioni di riconsiderare i trattenimenti già disposti con decorrenza 1 gennaio 2009 alla luce della nuova disciplina (di cui al comma 7). In tale contesto, il regime applicabile alle domande di trattenimento con medesima decorrenza deve essere analogo. Quindi, le domande presentate nel periodo antecedente all'entrata in vigore del decreto legge non ancora evase dall'amministrazione e quelle presentate entro i 6 mesi successivi l'entrata in vigore del decreto stesso debbono essere valutate a seconda della data di decorrenza del trattenimento:

- se la decorrenza del trattenimento è precedente al 31 dicembre 2008, l'istanza dell'interessato deve essere accolta e il trattenimento deve essere disposto; in tal caso, infatti, trova applicazione il precedente regime, di cui all'art. 16 del d.lgs. n. 503 del 1992 prima della modifica operata con il d.l. n. 112, secondo il quale l'amministrazione non aveva discrezionalità nel concedere il trattenimento;
- se invece la decorrenza del trattenimento è successiva al 31 dicembre 2008, allora la domanda di trattenimento va valutata in base a quanto previsto dall'art. 16 comma 1 del d.lgs. n. 503 del 1992 come modificato dal comma 7 dell'art. 72 del d.l. 112 e, conseguentemente, la decisione sul trattenimento deve essere il frutto di una ponderazione discrezionale da parte dell'amministrazione alla luce dei parametri individuati dalla norma (esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione, particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti e l'efficiente andamento dei servizi).

Da quanto esposto risulta chiaro che la norma contenuta nel comma 8 dell'art. 72 in esame non consente di per sé di far salvi i trattenimenti che hanno decorrenza successiva al 1 gennaio 2009, poiché questi sono assoggettati al nuovo regime, con la conseguenza che l'accoglimento dell'istanza è subordinato alla valutazione discrezionale positiva dell'amministrazione stessa.

Resta inteso che, secondo quanto previsto dal citato comma 8, rimangono comunque salvi i trattenimenti già in corso

alla data di entrata in vigore del decreto legge. Inoltre, in base alla previsione del comma 10, i trattenimenti già disposti con decorrenza 1 gennaio 2010 decadono automaticamente e le relative domande debbono essere ripresentate nei termini di cui al novellato art. 16 comma 1 del d.lgs. n. 503 del 1992.

Il raccordo con le previsioni di cui al comma 11 dell'art. 72.

Occorre evidenziare che l'applicazione delle norme ora esaminate deve essere raccordata con la nuova disciplina sulla risoluzione del contratto di lavoro contenuta nel comma 11 dell'art. 72 in riferimento a quei dipendenti che hanno maturato il requisito dell'anzianità contributiva di 40 anni, secondo quanto si dirà nel paragrafo 3.

Trattenimento in servizio del dipendente privo dei requisiti contributivi minimi per il diritto a pensione.

Si segnala infine che, in linea con i principi enunciati dalla Corte costituzionale, in caso di domanda, l'amministrazione è comunque tenuta a disporre il trattenimento in servizio per quei dipendenti che non hanno ancora raggiunto il requisito di contribuzione minimo per la maturazione del diritto a pensione (Corte costituzionale, n. 282 del 1991, nella quale si afferma che: "Il principio (...) secondo cui non può essere preclusa, senza violare l'art. 38, secondo comma della Costituzione, la possibilità per il personale (...) che al compimento del sessantacinquesimo anno – quale che sia la data di assunzione – non abbia ancora maturato il diritto a pensione, di derogare a tale limite per il collocamento a riposo, al solo scopo di completare il periodo minimo di servizio richiesto dalla legge per il conseguimento di tale diritto, non può che avere (...) valenza generale."

3. Disposizioni relative alla risoluzione del contratto di lavoro per coloro che hanno raggiunto l'anzianità contributiva di 40 anni (comma 11).

Il comma 11 dell'art. 72 prevede che: "Nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto di lavoro con un preavviso di sei mesi. Con appositi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, previa delibera del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti i Ministri dell'interno, della difesa e degli affari esteri, sono definiti gli specifici criteri e le modalità applicative dei principi della disposizione di cui al presente comma relativamente al personale dei comparti sicurezza, difesa ed esteri, tenendo conto delle rispettive peculiarità ordinarie. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano a magistrati e professori universitari." Essa accorda all'amministrazione una facoltà di risoluzione del contratto di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso di 6 mesi, dopo che il dipendente ha raggiunto l'anzianità massima contributiva di 40 anni.

Ambito di applicazione.

La norma riguarda il personale dipendente di tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, sia dirigenziale che non dirigenziale. Per chiara previsione di legge, essa non si applica ai magistrati e ai professori universitari. Inoltre, per il personale dei comparti



dicembre 2008

sicurezza, difesa ed esteri, al fine di tener conto delle peculiarità ordinamentali, la disposizione si applicherà in base alle modalità e ai criteri che verranno stabiliti negli appositi d.P.C.m., la cui istruttoria è in corso.

Criteri per la risoluzione.

La norma non stabilisce criteri o limiti per la facoltà di risoluzione, ponendo quali uniche condizioni il requisito del compimento dell'anzianità contributiva e la necessità di rispettare il termine di preavviso di 6 mesi.

È comunque auspicabile che ciascuna amministrazione, prima di procedere all'applicazione della disciplina, adotti dei criteri generali, calibrati a seconda delle proprie esigenze, in modo da seguire una linea di condotta coerente e da evitare comportamenti che conducano a scelte contraddittorie. Analogamente a quanto detto a proposito dei trattenimenti in servizio, tali criteri si configurano quale atto di indirizzo generale e quindi dovrebbero essere contenuti nell'atto di programmazione dei fabbisogni professionali o comunque adottati dall'autorità politica. Tra questi criteri possono ad esempio considerarsi l'esigenza di riorganizzazione di strutture in relazione a progetti di innovazione tecnologica e ammodernamento anche con riferimento all'utilizzo di nuove professionalità, la rideterminazione dei fabbisogni di personale, la razionalizzazione degli assetti organizzativi e le eventuali situazioni di esubero che potrebbero crearsi, pure in relazione a specifiche professionalità, a seguito di processi di riorganizzazione o di razionalizzazione anche in applicazione dell'art. 74 del d.l. n. 112 del 2008. La disposizione statuisce che rimane fermo "quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici". Ciò significa che la risoluzione del contratto di lavoro non incide sulla prefissata decorrenza legale della pensione anticipandola, ma tale decorrenza rimane ferma, con la conseguenza che l'amministrazione – nel caso in cui abbia deciso di farlo – deve esercitare la facoltà tenendo conto di tale decorrenza evitando che, cessato il rapporto di lavoro per effetto della scelta datoriale, il dipendente possa trovarsi privo del trattamento retributivo e di quello previdenziale.

Immediata applicabilità della disposizione.

Considerato che la legge non ha previsto un regime transitorio, la disposizione è immediatamente applicabile. Pertanto, nel rispetto del termine di preavviso di 6 mesi, le amministrazioni possono procedere a risolvere il contratto di lavoro nei confronti di quei dipendenti, dirigenti o non dirigenti, che al momento dell'entrata in vigore del decreto legge (25 giugno 2008) hanno già maturato la prescritta anzianità contributiva e nei confronti di coloro che la matureranno successivamente.

Incarichi dirigenziali.

Per quanto riguarda il personale dirigenziale, le amministrazioni dovranno tener conto delle nuove disposizioni al momento in cui conferiscono l'incarico a favore di dirigenti prossimi alla maturazione del requisito. Quindi, se l'amministrazione intende conservare la facoltà di avvalersi della risoluzione del rapporto di lavoro al momento del raggiungimento dei 40 anni di contributi, deve evidenziarlo in apposita disposizione nell'ambito del provvedimento di attribuzione dell'incarico. Ciò significa che — per tale ipotesi — il provvedimento deve far salvo quanto previsto dall'art. 72, comma 11, del d.l. n. 112 in ordine alla possibilità di risolvere il rapporto di lavoro una volta che il requisito contributivo si è maturato. In mancanza di tale specificazio-

ne, nel rispetto dei principi della buona fede e della correttezza, l'amministrazione dovrà astenersi dall'esercitare la facoltà di risoluzione per l'intera durata dell'incarico. Naturalmente, resta ferma l'osservanza della disciplina vigente sui limiti massimi di età.

La perdurante facoltà dell'amministrazione.

Una volta che il requisito contributivo si è maturato, la risoluzione può essere operata durante l'intero corso del rapporto; in sostanza, la norma non accorda un potere che si esaurisce una tantum al momento del compimento dei 40 anni di contributi, ma una facoltà che può essere esercitata una volta che la condizione legale si è realizzata, sempre — naturalmente — nel rispetto del termine di preavviso (e delle disposizioni contenute nel provvedimento di incarico dirigenziale e nel contratto accessivo se si tratta di dirigente).

Appare peraltro opportuno che le scelte delle amministrazioni siano ponderate in modo tale che i relativi effetti delineino un orizzonte di continuità amministrativa sufficientemente ampio, con riferimento alle esigenze funzionali da soddisfare. Più precisamente, in caso di mancato esercizio da parte delle amministrazioni della facoltà di cui al comma 11 nei confronti di un dipendente in possesso dei prescritti requisiti, la successiva eventuale applicazione del predetto disposto legislativo potrà essere ragionevolmente operata al sopraggiungere di nuove e oggettive esigenze organizzative.

Il raccordo con la disciplina sui trattenimenti in servizio.

Come detto, la norma deve essere raccordata con quanto previsto dai commi da 7 a 10 del medesimo art. 72. Considerata la mancanza di una disposizione transitoria, il comma 11 è immediatamente operante sia nei casi in cui per il dipendente è stato già disposto il trattenimento in servizio al momento dell'entrata in vigore del decreto legge sia nei casi in cui questo viene disposto con decorrenza entro l'anno 2008, sia in riferimento alle ipotesi in cui il trattenimento viene concesso in base alla nuova disciplina. È chiaro che le amministrazioni debbono evitare di porre in essere comportamenti incoerenti o contraddittori che facilmente possono generare contenzioso. Pertanto, se il dipendente prossimo al compimento dell'età pensionabile presenta domanda di trattenimento, nel caso in cui l'amministrazione intendesse risolvere il contratto al momento del compimento del requisito contributivo, dovrebbe accordare il trattenimento per il tempo mancante al compimento dei 40 anni. Le amministrazioni, cioè, debbono evitare di concedere il trattenimento per un certo periodo e successivamente esercitare la facoltà di risolvere il contratto poiché ciò evidenzerebbe una condotta incoerente, contraria ai principi della buona fede e della correttezza, suscettibile di essere censurata in sede giudiziale.

4. Personale del comparto scuola.

Si rammenta che, in base a quanto previsto dall'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 72, la disciplina sull'esonero dal servizio non si applica al personale della scuola.

Inoltre, relativamente alla disciplina sui trattenimenti in servizio, ferma restando l'applicazione del nuovo regime in ordine alla valutazione discrezionale dell'amministrazione nell'accogliere la domanda di trattenimento, per quanto riguarda il termine di presentazione dell'istanza rimane ferma la previsione dell'art. 1 del d.P.R. n. 351 del 1998, il quale rinvia ad apposito termine stabilito con decreto del Ministro della pubblica istruzione

Fials Lombardia: ECM finalmente quello che aspettavi!



FIALS Formazione è il primo provider italiano che utilizza per la gestione dei propri corsi di formazione la nuova piattaforma online "Virtual ECM" reperibile all'indirizzo web: www.fialsecm.com

È una **piattaforma GRATUITA**, riservata ai Professionisti Sanitari e pensata da Professionisti Sanitari, per **GESTIRE** e **ORGANIZZARE** l'anagrafe formativa personale e **RICERCARE** nuovi Corsi ECM.

Con una sola piattaforma potrai subito:

- **ORGANIZZARE i tuoi corsi ECM** vecchi e nuovi riportando tutti i corsi che hai frequentato dal 2002 ad oggi e associando ad essi i relativi attestati caricando la scansione dell'attestato cartaceo che ti hanno rilasciato;
- **CONSULTARE la banca dati ECM** per la ricerca dei corsi tramite l'ausilio di un semplice motore di ricerca che ti aiuta ad avere una completa panoramica dei corsi ECM disponibili in tempo reale dai vari provider che aderiscono a Virtual ECM e a selezionare il corso ECM più idoneo alle tue esigenze.
- **ISCRIVERTI immediatamente** al corso ECM scelto;
- **Compilare TEST DI GRADIMENTO e QUIZ DI VALUTAZIONE** direttamente da casa e ricevere subito l'attestato di partecipazione in PDF.

DALLE SEDI REGIONALI E PROVINCIALI

FIALSFORMAZIONE
www.fialformazione.it

Accedi alla tua Anagrafe dei Crediti Formativi

Indirizzo mail: Password: [Accedi](#)
[Se dimenticato la password](#)

[HOME PAGE](#) | [ISCRIVITI](#) | [CERCA CORSI ECM](#) | [ALTRA FORMAZIONE](#) | [SMS FIALS](#) | [NEWSLETTERS](#)

BANCA DATI CORSI ECM

Seleziona dove: |
 Seleziona per quale professione: |
 Cerca tra i corsi accreditati:

Finalmente quello che aspettavi!
 La nuova piattaforma gratuita, riservata ai Professionisti Sanitari, per **GESTIRE** e **ORGANIZZARE** l'anagrafica formativa personale e **RICERCARE** nuovi Corsi ECM.

Iscriviti ora
Servizio gratuito

Che cosa c'è di così straordinario in VIRTUAL ECM?
[Innovativo](#) | [Organizzato](#) | [Consistente](#) | [Summa](#) | [Gratuito](#)

Benvenuti in Virtual ECM

Il web si basa sull'innovazione, Virtual ECM rappresenta uno strumento estremamente **INNOVATIVO** rivolto ai Professionisti Sanitari.

Con una sola piattaforma potrai subito:

- **ORGANIZZARE i tuoi corsi ECM** vecchi e nuovi [\[Iscrevi corso\]](#)
- **CONSULTARE la banca dati ECM** per la ricerca dei corsi;

© 2008 FIALS FORMAZIONE - Tutti i diritti sono riservati.

dicembre 2008



FIALS LAZIO: PER RIEQUILIBRARE IL TICKET NEL LAZIO OCCORRE UNA LEGGE O SARA' EMERGENZA

Guerra al maxiticket voluta da Marrazzo. L'annuncia il Segretario Regionale della FIALS Gianni Romano che sta promuovendo una raccolta firme per arrivare a una legge di iniziativa popolare. "La battaglia contro i maxiticket che la nostra organizzazione sta portando avanti non può subire una decelerazione – dichiara – solo perché nei giorni scorsi le parole del Presidente Marrazzo vorrebbe gettare le basi per un nuovo modello di sanità laziale più casalingo, affidato ai medici di base e meno ospedaliero. Nei fatti questo modello non è stato ancora confermato. Stiamo promuovendo la raccolta di firme per presentare una legge di iniziativa popolare, da proporre al Parlamento, per chiedere l'istituzione di un codice che equilibri a livello nazionale l'apposizione del ticket su specialistica e diagnostica strumentale, sulla farmaceutica e sulle prestazioni fisioterapiche.

"In pratica chiediamo che l'apposizione del ticket per le prestazioni sanitarie e per la farmaceutica sia comunque compresa entro un certo range e che questo non venga sforato neppure in caso di extradeficit finanziario.

Riteniamo infatti — precisa Romano — che sia iniquo imporre sovrattasse ai cittadini malati del Lazio quando, se avessero la possibilità di andarsi a curare in altre regioni, pagherebbero di meno. E' verosimile, infatti, che se un cittadino del Lazio, appoggiasse il proprio domicilio in Abruzzo, in Toscana, in Campania, in Lombardia, premurandosi di scegliere un medico di base in quella regione allora, per fare una TAC o una visita specialistica pagherebbe un prezzo inferiore a quello imposto dal Lazio".

Da un'indagine interna, conclude Romano, è venuto fuori che in Abruzzo per la diagnostica per immagini (che è la più costosa) si spendono al massimo 36 Euro, così come in Lombardia, in Toscana e in Campania 36,25 Euro.

Quanto alla tempistica per fare un esempio citiamo il caso di un'ecocardiografia, una visita cardiologica, una TAC, un'ecografia. Nel Lazio per alcune di queste non bastano due mesi di attesa.

Per cui chiediamo quando il Presidente porrà mano al problema delle liste d'attesa e farà sì che le prestazioni sanitarie oramai ridotte a costi esorbitanti, vengano erogate in tempi accettabili. Chi è malato non può attendere, che è malato non può pagare sovrattasse solo perché possiede un appartamento dove vive e risiede.

(Fonte: il Giornale, 05.12.2008)



ASL NAPOLI 5 CONDANNATA PER MOBBING

L'ASL Napoli 5 è stata condannata a risarcire il Segretario Provinciale della FIALS Napoli Sig. Elio Varone per i danni morali subiti. Il sindacalista della FIALS Elio Varone aveva denunciato l'Azienda Sanitaria Napoli 5 per

mobbing. Secondo quanto emerso dalla sentenza depositata lo scorso 1 ottobre presso la Cancelleria del Tribunale di Torre Annunziata dal giudice Rocco i danni ammontano a 27.500 €

Veniamo ai fatti. È il mese di gennaio 2006 quando il sindacalista, insieme al suo avvocato, Pasquale Sergio, si rivolge al giudice della sezione Lavoro e Previdenza del Tribunale di Torre Annunziata affermando di essere oggetto di persecuzioni e ritorsioni da parte dell'attuale Dirigenza dell'ASL Napoli 5 perché posto a dequalificazione lavorativa ingiustificata. Sono state inoltre lamentate pressioni psicologiche e mortificazioni morali avvenute sul luogo di lavoro che avrebbero il nostro collega a una graduale disaffezione al lavoro, minando la salute, la professionalità e la dignità dell'uomo. Da impiegato dell'Unità Operativa Assistenza Riabilitativa del Distretto 80 a nullafacente. Durante il processo, oltre a produrre una serie di documentazione si segnala anche la preziosa quanto indispensabile testimonianza di colleghi che hanno confermato quanto lamentato da Elio Varone: niente scrivania, niente sedia, marcava il cartellino e poi non sapeva cosa fare, così vagabondava negli uffici...

Le circostanze riferite dai testi, persone assolutamente indifferenti rispetto alle parti e che hanno avuto una conoscenza diretta dei fatti di causa dimostrano come il mobbing si sconfigge anche con il coraggio dei colleghi che hanno deciso di testimoniare e di non rimanere nell'omertà. A loro va il più vivo ringraziamento anche della nostra Organizzazione Sindacale.

Tornando alla sentenza, i giudici hanno giudicato l'ASL Napoli 5 colpevole di aver omesso di trovare una collocazione al proprio dipendente, privandolo di ogni concreta possibilità di esprimere le proprie capacità lavorative e di arricchire e sviluppare la sua stessa personalità.

Le risultanze istruttorie sono state confermate anche dal comportamento processuale dell'Amministrazione ASL Napoli 5 che è rimasta contumace ed il cui rappresentante non si è presentato a rendere il libero interrogatorio, per cui alle prove raccolte si unisce un comportamento processuale che induce a ritenere non contestati i fatti relativi al procedimento.

Ci auguriamo di non dover più riportare tali ignobili condotte, ancorché mobbizzanti, nell'auspicio di vivere e lavorare in un paese civile ed in servizi pubblici diretti da Dirigenti degni di tale nome.

Convenzioni FIALS attive a livello nazionale Assicurazione infortuni iscritti F.I.A.L.S.

Il Consiglio Nazionale della **FIALS** riunitosi a Riccione ha deliberato di assicurare tutti i propri **Associati**, tramite la polizza n. 7772 con la compagnia Reale Mutua Assicurazioni.

L'assicurazione contro gli infortuni sarà assolutamente gratuita per ogni iscritto.

L'assicurazione interverrà in caso di infortunio di un iscritto a **FIALS**, verificatosi durante lo svolgimento dell'attività professionale o durante il tempo necessario a compiere il tragitto abituale dall'abitazione dell'assicurato al luogo di lavoro e viceversa, comunque verificatosi entro **un'ora** dall'inizio o dal termine dell'orario di lavoro.

In caso di infortunio di un iscritto **FIALS**, l'assicurazione garantirà:

15.000 euro	in caso di morte
25.000 euro	per l'invalidità permanente

Per i nuovi iscritti la garanzia è operante dal mese successivo alla data di iscrizione.

Essendo il contratto assicurativo, di tipo cumulativo, la polizza è depositata presso la sede Legale della **FIALS** Nazionale.

L'eventuale apertura del sinistro dovrà essere fatta presso la Segreteria Provinciale **FIALS** dal rappresentante Legale, unico incaricato dalla Reale Mutua Assicurazione a raccogliere i dati attraverso un apposito modulo predisposto dalla Compagnia stessa.

L'apertura del sinistro avverrà subordinatamente all'esibizione di adeguata certificazione medica che descriverà la lesione nonché la prognosi di guarigione corredata da copia della denuncia **INAIL** di infortunio (che seguirà il suo percorso indipendentemente dalla denuncia che la **FIALS** esporrà alla Reale Mutua Assicurazione).

Per ulteriori chiarimenti contatta il **Tuo Rappresentante Sindacale FIALS**



Auguri da **FIALS!!!**



RSPAZIO RISERVATO ALLE STRUTTURE PROVINCIALI

Arrivederci al prossimo numero di **37½ trentas tte e mezzo**: se volete scriverci o richiederci argomenti da approfondire, o semplice curiosità, potete scriverci al seguente indirizzo: fials@fials.it