

## COSA ACCADRÀ NEL PUBBLICO IMPIEGO

a cura di Lucia Belli

A seguito delle recenti riforme avvenute nel Pubblico Impiego, il Consiglio Direttivo ha sentito l'esigenza di informare gli Iscritti dei mutamenti avvenuti, organizzando un incontro informativo tenuto dal legale del Collegio, prof. dott. Luca Benci. La riunione si è tenuta a Lucca il 21 gennaio e sarà ripetuta in Versilia il 15 marzo 2012.

A seguire pubblichiamo la sintesi della relazione del prof. Luca Benci.

### Le manovre economiche

di Luca Benci

#### D.L. 25 giugno 2008, n. 112

Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.

#### D.L. 1 luglio 2009, n. 78

Provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini.

#### D.L. 6 luglio 2011, n. 98

Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria

#### D.L. 13 agosto 2011, n. 138

Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo.

#### D.L. 25 giugno 2008, n. 112

- Modifiche alle assenze per malattia
- "Esonero dal servizio" del personale prossimo alla pensione (nei cinque anni precedenti alla data di maturazione dell'anzianità contributiva di 40 anni)
- Restrizioni alla concessione del part time (l'Azienda può e non deve concederlo)

Gli istituti più colpiti da queste manovre sono:

- Le assenze per malattia
- Il part time
- Il pensionamento
- La rottamazione del personale

#### Gli effetti della manovra 2010

- Blocco delle retribuzioni per il 2011, 2012, 2013
- "Contributo di solidarietà" per coloro che superano i 90.000 euro e i 150.000 euro l'anno di retribuzione lorda;
- Possibilità di "degradare" il dirigente anche in assenza di una valutazione negativa

#### Il blocco delle retribuzioni: Art. 9 - Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

Per gli anni 2011, 2012 e 2013 e 2014 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, ... (omissis)

... non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ... (omissis) ... fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall'articolo 8, comma 14.

Voci non interessate dal blocco:

- Decurtazioni di assenze per malattia,
- Istituti del congedo,
- Aspettativa,
- Permessi non retribuiti,
- Indennità di disagio,
- Straordinari,
- Specifici incarichi (coordinamento, posizioni organizzative) "si ritiene che tali incarichi possano essere remunerati nel triennio 2011-2013, anche se non sussistenti nel 2010",
- Incarichi dirigenziali,
- Arretrati

#### La "rottamazione" del personale art. 72 D.L. 112/2008

Per gli anni 2009, 2010 e 2011, le pubbliche amministrazioni possono, a decorrere dal compimento dell'anzianità massima contributiva di quaranta anni del personale dipendente, ... (omissis) ... risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro e il contratto individuale, anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi ... (omissis) ...

#### Pensionamento dirigenti - art. 22 L. 183/2010

Il limite massimo di età per il collocamento a riposo dei dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, ivi compresi i responsabili di struttura complessa, è stabilito al compimento del sessantacinquesimo anno di età, ovvero, su istanza dell'interessato, al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo.

In ogni caso il limite massimo di permanenza non può superare il settantesimo anno di età e la permanenza in servizio non può dar luogo ad un aumento del numero dei dirigenti»

#### **D.L. 6 luglio 2011, n. 98 - Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria**

Principali misure:

- Proroga del blocco dei contratti fino al 2014
- Modifiche alle assenze per malattia e alle assenze per esami e visite

#### **La manovra di Ferragosto: D.L. 30 agosto 2011, n. 138**

- Disposizioni in materia di festività
- Mobilità
- Misure sui professionisti e sugli ordini professionali

**Le festività:**

a decorrere dall'anno 2012 con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, sono stabilite annualmente le date in cui ricorrono le festività introdotte con legge dello Stato, non conseguente ad accordi con la Santa Sede, nonché le celebrazioni nazionali e le festività dei Santi Patroni in modo tale che, sulla base della più diffusa prassi europea, le stesse cadano il venerdì precedente ovvero il lunedì seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica.

**Le festività soppresse: precedente Legge 54/1977 "Disposizioni in materia di giorni festivi":** Epifania, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Apostoli Pietro e Paolo.

A decorrere dal 1977 la celebrazione della festa nazionale della Repubblica e quella della festa dell'Unità nazionale hanno luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre. Cessano pertanto di essere considerati festivi i giorni 2 giugno e 4 novembre.

#### **Il part time**

- Prima del 1995 inesistente.
- Da metà degli anni novanta: concessione minima per tre anni, reversibilità solo in caso di posto in organico, divieto di svolgere un'altra attività, divieto per coordinatori e dirigenti, solo part time orizzontale, solo al 50%.
- Concessione minima due anni, successivamente ritorno possibile anche prima dei due anni, impossibilità dell'azienda di negare il part time, si alla concessione anche per coordinatori, posizioni organizzative e dirigenti, possibilità di svolgere un'altra attività.
- Fine anni 90: concessione minima per due

anni, ritorno indietro anche in soprannumero, possibilità di part time orizzontale e verticale.

- In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito...(omissis)..., e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, **nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione** i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n.112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n.133 del 2008.

#### **La "messa in mobilità" Legge 12 novembre 2011, n. 183 legge di stabilità**

#### **art. 16 : Disposizioni in tema di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici**

- Eccedenza di personale rispetto alle dotazioni organiche.
- Procedure di mobilità presso lo stesso o altri comparti.
- Messa in mobilità per 24 mesi a retribuzione corrispondente all'80% della parte fissa.
- Per rendere più efficiente, trasparente, flessibile e meno costosa la pubblica amministrazione tanto a livello centrale quanto a livello degli enti territoriali (oltre al vigente blocco del turnover del personale) renderemo effettivi con meccanismi cogenti/sanzionatori:
  - a. la mobilità obbligatoria del personale;
  - b. la messa a disposizione (Cassa Integrazione Guadagni) con conseguente riduzione salariale e del personale;
  - c. il superamento delle dotazioni organiche.

#### **Eccedenze di personale e mobilità collettiva: art. 33 D.Lgs. 165/2001**

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente respon-

sabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informazione preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6.

I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.

Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.

Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153».

Le procedure di cui all'articolo 33 del decreto

legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (4), come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche nei casi previsti dall'articolo 15 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti non si applicano ai concorsi già banditi e alle assunzioni già autorizzate alla data di entrata in vigore della presente legge.

#### **Legge 104/1992**

Affinità: Vincolo che lega un coniuge ai parenti dell'altro coniuge.

Gradi di parentela sono:

- I grado: il suocero con i generi e le nuore e il patrigno e la matrigna con i figliastri
- II grado: i cognati
- III grado: moglie dello zio, moglie del nipote e il marito della nipote

**Fruizione della Legge 104** - La distribuzione dei dipendenti fruitori dei permessi mensili per regione mostra dei valori superiori alla media in 8 regioni, in maggioranza del Mezzogiorno, con la significativa eccezione dell'Umbria che detiene il primato tra le regioni con il 16%.

**Aventi diritto: art. 24 Legge 183/2010 che modifica art. 33 comma 3 legge 104/1992** - Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il secondo grado o entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

**Le recenti giustificazioni: D.Lgs. 119/2011 art. 6 comma 1** - Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

#### **Decreto Brunetta: Assenze per malattia**

**Le Assenze per malattia - Situazione fino al 2008:**

- Visita di controllo effettuata su richiesta discrezionale del datore di lavoro
- Visite fiscali possibili dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19
- Nessuna decurtazione di retribuzione

**Le assenze per malattia - Situazione dal 2008 al 2009:**

- Obbligatorietà della visita sin dal primo giorno e anche per un giorno di assenza



- Certificato (oltre i dieci giorni) della “struttura pubblica”
- Ampliamento fasce orarie (8-13 14-20)
- Decurtazione primi dieci giorni di malattia
- Decurtazione altre assenze

#### Le assenze per malattia – Situazione al 2009

- Obbligatorietà della visita sin dal primo giorno e anche per un giorno di assenza entro i limiti del budget assegnato (mai stato però assegnato)
- Certificato (oltre i dieci giorni) della “struttura pubblica” e dei medici convenzionati
- Fasce orarie di reperibilità: 10-12 e 17-19
- Decurtazione primi dieci giorni di malattia
- Decurtazione altre assenze

#### Fasce (attuali) orarie di reperibilità da febbraio 2010 - DM 18 dicembre 2009

In caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

#### Esclusioni dall'obbligo di reperibilità

1. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) infortuni sul lavoro;
- c) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- d) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta;

2. Sono altresì esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

#### Le nuove disposizioni in tema di assenza per malattia - D.L. 6 luglio 2011, n. 98 art. 16 - Contenimento delle spese in materia di pubblico impiego

- Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia del dipendente valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quanto l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.
- Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche,

prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

- Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

#### Le liberalizzazioni - D.L. 138/2011, art. 3

- L'accesso alla professione è libero e il suo esercizio è fondato e ordinato sull'autonomia e sull'indipendenza di giudizio, intellettuale e tecnica, del professionista.
- Previsione dell'obbligo per il professionista di seguire percorsi di formazione continua permanente predisposti sulla base di appositi regolamenti emanati dai consigli nazionali, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di educazione continua in medicina (ECM). **La violazione dell'obbligo di formazione continua determina un illecito disciplinare** e come tale è sanzionato sulla base di quanto stabilito dall'ordinamento professionale che dovrà integrare tale previsione.
- A tutela del cliente, il professionista è tenuto a stipulare idonea assicurazione per i rischi derivanti dall'esercizio dell'attività professionale. Il professionista deve rendere noti al cliente, al momento dell'assunzione dell'incarico, gli estremi della polizza stipulata per la responsabilità professionale e il relativo massimale.

#### I rottamatori - idea 19

Sulle pensioni si può, fin da subito, parificare l'età pensionabile delle donne con quella degli uomini, **instaurando una finestra anagrafica unica di 63-67 anni** per accedere al pensionamento con assegno proporzionato alla speranza di vita secondo coefficienti attuariali aggiornati annualmente.

Bisogna abolire gli ordini professionali superflui e ricondurre i rimanenti a una funzione di regolatori del mercato e non di protezione corporativa per quanti esercitano già la professione.

#### Le esternalizzazioni - idea 44

In via generale le esternalizzazioni aziendali servono sia per assicurare un servizio migliore rispetto a quello interno, sia per ridurre i relativi costi. Succede in sanità che l'esternalizzazione dei servizi troppo spesso si traduce non in un risparmio ma in un incremento dei costi, tanto che costa di più l'infermiera “esternalizzata” della infermiera interna.