



**notizie in tempo reale**

Roma, 16 marzo 2010

n. 13/2010

# COLLEGATO LAVORO: ALTRE NOVITA'

Dal Notiziario Unsa n. 30

Prosegue con questo comunicato l'analisi del "collegato lavoro" (AS 1167-B) alla manovra triennale del 2008, con il quale sono state emanate alcune norme che riguardano direttamente il Pubblico Impiego.

Si propone una sintesi delle parti salienti, del testo approvato in via definitiva, dal Senato della Repubblica il 3 marzo 2010 (in attesa di pubblicazione nella G.U.).

## **art. 13 (mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni):**

dispone che, se a seguito di conferimento di funzioni statali alle regioni ed agli enti locali, ovvero di trasferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici, ovvero di esternalizzazione di attività e servizi il personale adibito a tali funzioni risulta in eccedenza, a tale personale si applicano le disposizioni in materia di mobilità collettiva e di collocamento in disponibilità di cui all'art. 33 del decreto legislativo 165/2001 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva).

Il secondo comma prevede che le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, **possano utilizzare** in assegnazione temporanea, secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali in materia.

Entro 60 giorni le pubbliche amministrazioni **possano rideterminare** le assegnazioni temporanee in corso in base a quanto previsto dal comma 2.

In caso di mancata rideterminazione, i rapporti in corso continuano ad essere disciplinati dalle originarie fonti.

## **art. 14 (Modifiche alla disciplina del trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici)**

L'articolo introduce modifiche al Decreto Legislativo n. 196-2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali, il c.d. "Codice sulla protezione della Privacy"), prevedendo che le valutazioni delle prestazioni lavorative dei dipendenti pubblici saranno rese accessibili dalle amministrazioni di appartenenza, senza che ciò implichi una violazione del diritto alla privacy. L'articolo chiarisce che non potranno in ogni caso essere diffuse notizie relative alla natura delle infermità che hanno trattenuto il lavoratore lontano dall'ufficio, né gli impedimenti personali o familiari che hanno provocato l'astensione dal lavoro. Non saranno altresì rese note quelle componenti della valutazione dalle quali si potrebbe risalire a informazioni personali sulle quali il dipendente ha diritto al mantenimento della riservatezza.

Sempre l'art. 14 del collegato lavoro introduce il comma 11-bis all'art. 72 del D-L. 112-2008, relativo al collocamento a riposo del personale: la novità riguarda l'obbligo per enti o altri organismi previdenziali, di trasmettere, anche per via telematica, alle amministrazioni richiedenti i dati relativi all'anzianità contributiva dei dipendenti al fine di consentire una puntuale applicazione della normativa vigente in tema di risoluzione del rapporto di lavoro e di impiego (previsto attualmente al raggiungimento dei 40 anni di contribuzione).

**art. 15 (Modifica all'articolo 9-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, in materia di conferimento di incarichi dirigenziali a dirigenti di seconda fascia):**

Qui si stabilisce che i dirigenti di seconda fascia "prestati" alla Presidenza del Consiglio da altre amministrazioni non possano fruire della norma secondo la quale si transita nella prima fascia qualora si sia ricoperto un incarico di direzione di uffici dirigenziali generali per un periodo pari almeno a tre anni senza essere incorsi nelle misure previste per le ipotesi di responsabilità dirigenziale. L'innovazione vale solo per gli incarichi conferiti dalla Presidenza del Consiglio dopo l'entrata in vigore del provvedimento in esame.

**art. 16 (Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale):**

Prevede che in sede di prima applicazione della nuova disciplina relativa al part-time nel pubblico impiego, introdotta dal decreto-legge 112/2008, le pubbliche amministrazioni possano sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima dell'entrata in vigore del menzionato decreto, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

Il decreto-legge 112/2008 aveva già previsto che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non avvenga più automaticamente, bensì possa essere concessa discrezionalmente dall'amministrazione, coerentemente alle esigenze di efficienza e funzionalità degli uffici. Infatti l'amministrazione può, in base alla disciplina ora vigente, respingere la domanda del dipendente, allorché la trasformazione del rapporto di lavoro comporti pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa. La normativa previgente al decreto 112/2008 stabiliva invece la possibilità di differimento della trasformazione del rapporto di lavoro, per un periodo non superiore a sei mesi.

**art. 17 (Applicazione dei contratti collettivi del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri al personale ad essa trasferito):**

Si dispone che al personale trasferito ed inquadrato nei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri, in attuazione della riforma della struttura governativa effettuata nel 2006, si applicano i contratti collettivi di lavoro del comparto Presidenza del Consiglio dei ministri. In questo modo si risolvono le problematiche contrattuali dei lavoratori dei settori CIPE, Turismo e Sport della Presidenza del Consiglio dei ministri.

**art. 19 (Aspettativa):**

Questo articolo prevede la possibilità, per i dipendenti pubblici, di essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. La disposizione precisa che nel periodo di aspettativa non trovano applicazione le disposizioni in tema di incompatibilità per i dipendenti pubblici.

**art. 21 (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche):**

Vengono introdotte alcune modifiche al decreto legislativo n. 165 del 2001, al fine di introdurre nell'ordinamento norme volte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni.

Si ridefiniscono le finalità delle norme vigenti in relazione all'organizzazione degli uffici ed ai rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. In tal senso, oltre alla migliore utilizzazione delle risorse umane, alla cura della formazione e dello sviluppo professionale dei dipendenti, all'applicazione di condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato e alla garanzia di pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, la norma in esame aggiunge alla normativa vigente la finalità dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

In materia di gestione delle risorse umane le pubbliche amministrazioni devono garantire: parità e pari opportunità tra uomini e donne, nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro; un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Viene previsto l'istituzione presso le pubbliche amministrazioni del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le relative competenze, i Comitati per le Pari opportunità e i Comitati paritetici per il fenomeno del mobbing. L'istituzione del "Comitato" avviene senza oneri per la finanza pubblica e il Comitato collabora con la consigliera o il consigliere nazionale di parità.

Tale organo, di composizione paritetica, è formato da rappresentanti sindacali e rappresentanti dell'amministrazione. I suoi compiti sono propositivi, consultivi e di verifica. La disciplina del funzionamento dei comitati unici di garanzia è rimessa a una direttiva, da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge, di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Si prevede la responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale nei casi di mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

Si interviene sulle azioni che le pubbliche amministrazioni devono intraprendere per garantire pari opportunità tra uomini e donne ai fini dell'accesso al lavoro e del trattamento sul lavoro. In tal senso, si prevede che possano essere finanziati programmi di azioni positive e attività da parte dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. E' richiesto che le pubbliche amministrazioni adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

**art. 23 (delega al governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi):**

Viene data delega al Governo ai fini del riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi (comunque denominati), spettanti ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati. La delega deve essere esercitata entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge, senza la determinazione di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

I principi e i criteri direttivi per l'esercizio della delega sono indicati nei termini seguenti:

- il coordinamento, formale e sostanziale, delle disposizioni vigenti in materia, con le modifiche necessarie per la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa, nonché per l'adeguamento, l'aggiornamento e la semplificazione del linguaggio normativo;
- l'indicazione esplicita delle norme abrogate, fatto salvo l'applicazione dell'articolo 15 delle disposizioni sulla legge in generale premesse al codice civile;
- il riordino delle tipologie degli istituti in oggetto, tenuto conto del loro contenuto e della loro diretta correlazione a posizioni giuridiche costituzionalmente tutelate; la ridefinizione dei presupposti oggettivi e la precisazione dei requisiti soggettivi, nonché la razionalizzazione e semplificazione dei criteri e delle modalità per la fruizione dei congedi, delle aspettative e dei permessi di cui al presente articolo, ai fini di una applicazione certa ed uniforme della disciplina;
- la razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare con particolare riferimento ai soggetti in condizione di handicap grave, o affetti da patologie di tipo neurodegenerativo o oncologico.

**art. 24 (Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità )**

Abbiamo trattato questo articolo in modo specifico nel Comunicato n. 27 dell'8 marzo u.s.

Con questo articolo il Governo incide direttamente sulla materia dei permessi per assistenza a portatori di handicap, senza attendere l'adozione della legge delega prevista dallo stesso art. 23 della presente legge relativa al riordino della materia di tutti i permessi variamente denominati.

I permessi per assistenza considerati dall'art. 24 continuano a spettare ai dipendenti che assistono parenti o affini entro il secondo grado, mentre la fruizione di permessi per assistere parenti e affini entro il terzo grado sarà possibile, da ora in poi, solo nel caso in cui il genitore o il coniuge della persona con handicap abbia più di 65 anni o sia affetto anch'esso da patologia invalidante o sia deceduto o mancante.

Il diritto di usufruire permessi di assistenza non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, invece il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi. E sulla possibilità di scelta della sede di lavoro il lavoratore può scegliere la sede più vicina ma al domicilio della persona da assistere (mentre la normativa modificata prevedeva la possibilità di scelta della sede più vicina al proprio domicilio).

Inoltre, viene disposto che le pubbliche amministrazioni comunichino alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, alcuni dati, relativi ai propri dipendenti che fruiscono dei permessi mensili retribuiti summenzionati o dei permessi retribuiti previsti (nel limite di due ore quotidiane) per i minori con handicap in situazione di gravità e di età non superiore ai tre anni.

Si contempla altresì la costituzione, da parte del citato Dipartimento, di una banca dati, in cui confluiscono le comunicazioni.

**art. 31 (conciliazione e arbitrato):**

Vengono modificati gli articoli del Codice di Procedura Civile relativi a conciliazione ed arbitrato. Modificando l'art. 410 del Codice di Procedura Civile si rende il tentativo di conciliazione non più obbligatorio, ma facoltativo. Va ricordato che l'obbligo precedente era inserito nella via giudiziaria e di fatto era una pura formalità senza nessuna possibilità di riuscita. Ora la conciliazione diventa facoltativa, ma una volta scelta scelto tale strumento lo si porta avanti in maniera effettiva eventualmente anche attraverso l'arbitrato. Lo strumento della conciliazione viene modificato anche rispetto all'art. 412 Cpc. In qualunque fase del tentativo di conciliazione, le parti possono affidare la soluzione della controversia, in via arbitrale, alla stessa commissione di certificazione. Le parti devono indicare un termine per l'emanazione del lodo e le norme che la commissione deve applicare. Il lodo arbitrale è impugnabile solo

per vizi procedurali. Si tratta di una innovazione molto forte che nella sostanza introduce il giudizio per equità.

Sul tema della impugnabilità va rafforzata la possibilità che le parti firmatarie dei contratti collettivi, in caso di controversie di lavoro originate da diversa interpretazione di norme contrattuali, possano essere interpellate per dare le interpretazioni autentiche sulle materie oggetto di controversie. Modificando l'art. 411 Cpc si permette invece di considerare la conciliazione riuscita anche solo relativamente ad una parte della controversia. Se la conciliazione non riesce, è previsto che la commissione di conciliazione formuli una proposta per la formulazione bonaria della controversia.

Nella modifica all' art. 412 ter Cpc nel mantenere la possibilità di svolgere la conciliazione presso le sedi previste dai contratti collettivi, non ci si riferisce più solo ai contratti nazionali.

Infine, relativamente all'art. 412 quater Cpc, si introducono modalità di conciliazione ed arbitrato irrituali, non regolamentati non solo dai contratti collettivi, ma anche dalle legge e dai contratti individuali certificati. Solo se sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è possibile prevedere clausole compromissorie che comportino la devoluzione obbligatoria della controversia al collegio arbitrale.

Le controversie di lavoro possono essere decise da arbitri anche qualora il contratto individuale e la clausola compromissoria siano stati certificati in base al D.Lgs. 276/2003. Gli organi di certificazione possono istituire camere arbitrali nonché essere essi stessi sedi presso le quali può essere esperito il tentativo di conciliazione.

\*\*\*

Quanto sopra è stato riportato in modo asettico, senza commenti nel merito, cosa che ci riserviamo di approfondire in seguito, tenuto conto di alcune criticità del provvedimento che appaiono in tutta la loro evidenza, che illustreremo più avanti.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Massimo Battaglia

Confasal/Unsa – Coordinamento Nazionale Ministero Interno

Ministero dell' Interno Piazza del Viminale n. 1 00184 Roma

Pal. "F" - piano 2° - stanza 14 - Tel. 06. 465.36278 – Tel./fax 06. 4740921

www.unsainterno.it - e-mail: [nazionale@unsainterno.it](mailto:nazionale@unsainterno.it)