

# **nuovo** confronto

Dir. Resp. Adamo Bonazzi - Redazione: Roma viale E.Franceschini n. 73 - Reg.Trib. di Roma n. 214-94 del 23.05.94

**Settembre-Ottobre 2016**



# SOMMARIO

3

LICENZIAMENTI PER L'USO DEI PERMESSI DELLA LEGGE N. 104 DEL 5 FEBBRAIO 1992.

4

LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO E IL BONUS PER I DOCENTI PREVISTO DALLA RIFORMA È UNO STRUMENTO DIVERSO DALLA PREMIALITÀ DEL D.LGS.150/2009

6

UN SINDACATO MODERNO PER LE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO

13

LA FORMAZIONE CONTINUA PER GLI ESERCENTI LE PROFESSIONI SANITARIE

18

IMPOSTE DIRETTE, INDIRECTE E ... DI TRAVERSO! NESSUNO LE VUOLE MA TUTTI LE METTONO!!!

19

I CAMBI DI APPALTO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E LE TUTELE DEI LAVORATORI.

20

LA SANITÀ DEL VENETO CAMBIA, COSÌ LA NUOVA GOVERNANCE

22

PENSIONE ANTICIPATA: USCITA 3 ANNI PRIMA PER TUTTI E SENZA COSTI ? QUANDO E PER CHI ?

24

IL VALORE DEL LAVORO E L'ETERNA LOTTA TRA IL SALARIO E LA DIGNITÀ !

26

PUBBLICO IMPIEGO: IL DE PROFUNDIS DELLA CORTE COSTITUZIONALE PER LA VICEDIRIGENZA

# Licenziamenti per l'uso dei permessi della Legge n. 104 del 5 febbraio 1992.

L'uso improprio o abuso dei permessi retribuiti per assistere familiari con handicap può costituire giusta causa di licenziamento quando lede gravemente l'affidamento del datore di lavoro, perché per esempio i permessi vengono utilizzati in modo continuativo e non occasionale per finalità personali del dipendente o attività comunque diverse dall'assistenza al disabile.

Come noto, la legge [1] riconosce al dipendente, pubblico o privato, la possibilità di fruire di permessi retribuiti, coperti da contribuzione, per assistere (a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno) persona con handicap in situazione di gravità, co-

niuge, 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 sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Una recente sentenza della Cassazione [2] ha precisato che l'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso deve porsi in relazione diretta con l'esigenza di assistenza al disabile.

Il beneficio dei permessi non ha infatti una funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per l'assistenza prestata al disabile.

In altri termini, i giorni di assenza dal lavoro giustificati con i permessi 104 devono essere dedicati ad attività riferibili direttamente alla cura del disabile.

La legge non consente di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle proprie della funzione di assistenza: il beneficio comporta infatti un sacrificio

di lavoro della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento da questi riposto;

- dell'Ente di previdenza che eroga del trattamento economico i quanto comporta un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale.

Tanto rileva anche ai fini disciplinari per cui se il lavoratore sfrutta in via continuativa i permessi per finalità diverse da quelle di assistenza può essere licenziato per giusta causa.

La Cassazione afferma dunque il seguente principio di diritto: la fruizione del permesso 104 da parte del dipendente deve porsi in nesso causale

diretto con lo svolgimento di un'attività di assistenza a favore del disabile per il quale il beneficio è riconosciuto.

I permessi retribuiti non hanno funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per un'assistenza comunque prestata in altri momenti.

L'uso improprio del permesso può integrare, secondo le circostanze del caso, una grave violazione intenzionale degli obblighi gravanti sul dipendente, idonea a giustificare anche il licenziamento.

[1] Art. 33 L. n. 104/1992.

[2] Cass. sent. n. 17968 del 13.9.16.

Francesco Perrone



organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela.

Se il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile manca del tutto, come nel caso in cui il lavoratore sfrutta i permessi per finalità personali, non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque si è in presenza di un uso improprio o di un abuso del diritto.

L'uso improprio dei permessi o un loro abuso rappresenta una condotta illegittima nei confronti:

- del datore di lavoro: il dipendente priva ingiustamente il da-

# La valorizzazione del merito e il bonus per i Docenti

**Previsto dall'art.1 della L.107/ 2015 di riforma della istruzione pubblica è uno strumento diverso da quelli di premialità previsti dal d.lgs. n.150/2009 ( c.d. riforma Brunetta)**

1) Il bonus e gli strumenti di premialità di cui al D.Lgs. n. 150/2009. E' di tutta evidenza come il bonus di natura accessoria e destinato secondo l' art.1 co.126-129 della L.n.107/2015 alla valorizzazione del merito del personale docente, presenti caratteristiche del tutto diverse dagli altri strumenti di premialità previsti dall'art.20 del D.lgs 150/2009, la cui distribuzione è collegata esclusivamente al conseguimento di un obiettivo individuale . A tal proposito si noti che, mentre il bonus per la valorizzazione del merito dei docenti è assegnato esclusivamente al personale docente a tempo indeterminato non precario, gli istituti di premialità prevedono la partecipazione di tutto il personale sia docente che amministrativo, anche a tempo determinato . Di particolare rilievo poi, la assenza nella L.n.107/2015 di ogni riferimento sia al ciclo di gestione della performance, che al sistema di misurazione previsto invece dall'art.7, nonché agli obiettivi di cui all'art.5 co.2 del D.lgs.n.150/2009 , condizioni indispensabili per l'erogazione degli incentivi . Tutto ciò conferma che, la L.n.107/2015 non sembra affatto recepire i principi generali di distribuzione del trattamento accessorio desumibili dal sistema di premialità, ma che abbia voluto invece, introdurre una disciplina speciale per il solo personale docente a tempo indeterminato.

2) Gli ambiti di cui all'art.1 co.129 della L.n.107/2015 e i principi in materia di ciclo di gestione della performance del D.lgs.n.150/2009.

Per tali motivi appare difficile ricondurre i criteri adottabili dai comitati di valutazione degli istituti scolastici tra gli ambiti di cui all'art. 1, co. 129 della L. n. 107/2015, ai principi desumibili dal decreto legislativo n.150/2009 in tema di gestione della performance. Ed infatti la norma nel dettare il criterio dei " risultati ottenuti dal docente o dal gruppo di docenti in relazione al potenziamento delle competenze degli alunni e dell'innovazione didattica e metodologica, nonché della collaborazione alla ricerca didattica, alla documentazione e alla diffusione di buone pratiche didattiche " contenuto nella lett. b) dell'art.1 co.129, nulla dispone in merito alla adozione preventiva di indicatori finalizzati alla misurazione dei risultati delle attività dei docenti ; ancora più problematica poi appare la lettera a) dell'art.1 co.129, nella parte in cui prevede "la qualità dell'insegnamento e del contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti. E' infatti di tutta evidenza come l'ambito "qualitativo dell'insegnamento " presenti profili di ampia discrezionalità , rendendo ardua anche la individuazione di "criteri oggettivi e certi", tali da consentire la effettiva valutazione e misurazione della attività del docente ai fini della corresponsione del bonus. In ogni caso, quanto al "contributo al miglioramento dell'istituzione scolastica, nonché del successo formativo e scolastico degli studenti, sembra in primo luogo opportuna la individuazione di criteri

coerenti con la struttura organizzativa della scuola , così come delineata dal piano triennale dell'offerta formativa integrato con le priorità del RAV e del Piano di Miglioramento, dando particolare rilevanza a quegli indicatori connessi ad attività che la scuola ha individuato come prioritarie per il miglioramento dell'offerta formativa della istituzione. Utile contributo, in quanto direttamente o indirettamente incidenti sul miglioramento della istituzione scolastica, tutte le attività poste in essere notoriamente dal docente , non incluse tra le attività comunque dovute o tra quelle remunerate su base fissa oraria : in tal senso potrebbero essere valutate ai fini della corresponsione del bonus, in concorso con le altre, la positiva partecipazione ad attività collegiali di cui all'art.29 co.3 lett.a) e b ) del CCNL Scuola 2006/2009 nella misura eccedente rispetto al proprio monte ore annuo ; ancora a tal fine potrebbe essere oggetto di valutazione, il tempo impiegato per l'accoglienza e la vigilanza degli alunni ai sensi dell'art.29 co.5 del CCNL Scuola 2006/2009, nonché quello dedicato all'accompagnamento e partecipazione ai viaggi di istruzione. Meno problematica la interpretazione dell'art.1 co.129 lett.c) nella parte in cui nel prevedere le "responsabilità assunte nel coordinamento organizzativo e didattico e nella formazione del personale", sembra riferirsi non tanto al risultato della attività del docente ma a specifiche responsabilità derivanti da un incarico, disponendo un rinvio al concetto di " indennità di funzio-



ne" già adottato negli altri contratti collettivi del pubblico impiego. A titolo di esempio, potrebbero rientrare in detta categoria, le attività di segretario verbalizzante dei docenti espletate all'interno dei consigli di classe, nei dipartimenti per materia etc., se non remunerate ad altro titolo, quali attività accessorie.

3) La specialità del bonus della L.n.107/2015 e l'omesso riferimento ai criteri performanti di cui al DPCM 26 gennaio 2011 attuativo del D.Lgs. n. 150/2009.

A conferma che la legge n.107/2015 istitutiva del bonus dei docenti abbia introdotto una disciplina speciale in tema di distribuzione del trattamento accessorio, l'omesso riferimento al sistema di premialità di cui al D.lgs.n. 150/2009, nonché al DPCM del 26 gennaio 2011 attuativo dell'art.74 del D.lgs. n.150/2009, in riferimento alla "determinazione dei limiti e delle modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al personale docente della scuola" (e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca).

4) Assenza di criteri distributivi nel bonus della L.n.107/2015 e i tentativi di applicazione di altri istituti normativi: l'art.5 co.11 quinquies della L.n.135 del 7 agosto 2015 e l'art.9 co.3 del DPCM 26/1/2011. Quanto ai criteri di distribuzione delle risorse a titolo di bonus, in assenza di detti criteri, un primo problema nasce dalla possibile applicazione dell'art. 3 co.2. del DPCM 26 gennaio 2011 che prevede "il divieto di distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del D.lgs n. 150 del 2009, secondo le modalità di applicazione del presente decreto". La questione è di fondamentale importanza, atteso che stante l'assenza di qualsivoglia riferimento e rinvio nella L.n.107/2015 al detto decreto, peraltro riferito esclusivamente agli strumenti di premialità dell'art.20, appare di difficile applicazione il principio del divieto di distribuzione indifferenziata al bonus di cui all'art.1 co.126-129 della L.n.107/2015. Ad ogni buon conto, in dottrina sono state avanzate due tesi: una prima che ritie-

ne applicabile l'art.5 co.11 quinquies della L.n.135 del 7 agosto 2015 che attribuisce il trattamento maggiorato a non meno del 10% dei dipendenti e nella misura dal 10 al 30% in più del trattamento medio devoluto agli altri. Tale ricostruzione però, appare in contrasto con il meccanismo sostitutivo delle c.d. fasce dell'art.19 del D.lgs.n.150/2009-attualmente sospeso-, che opera esclusivamente sulle risorse derivanti dall'art.6 co.1 del D.lgs n.141 del 1 agosto 2011 e cioè sulle "eventuali economie aggiuntive destinate alla erogazione dei premi di cui all'art.16 co.5 della L.n.111 del 15/7/2011,- derivanti dai piani di razionalizzazione e da distribuire in sede di contrattazione integrativa, contrariamente alle risorse previste per il bonus dei docenti. L'altro orientamento propende invece, per l'applicazione dell'art.9 co.3 del già menzionato DPCM 26/1/2011 perché dettato specificamente per la scuola, e che prevede invece, l'assegnazione dei premi su base meritocratica, ad una percentuale non superiore al 75% dei docenti.

Avv. Maurizio Danza

# Un sindacato moderno per le politiche sociali e del lavoro

**Le riforme delle politiche attive del lavoro dell'ultimo decennio sono state inefficaci, perché impediscono al nostro sistema, pubblico e privato, di erogare servizi efficienti a chi cerca lavoro**

Le riforme delle politiche attive del lavoro dell'ultimo decennio sono state inefficaci, perché i provvedimenti non hanno risolto i nodi reali che impediscono al nostro sistema, pubblico e privato, di erogare servizi efficienti a chi cerca lavoro.

La struttura di tali riforme, se andiamo a rivedere le norme del 1997 (Pacchetto Treu) e nel 2003 (legge Biagi), presentano gravi carenze strutturali.

Queste ultime, infatti, hanno abbandonato il vecchio sistema pubblico in favore di un sistema orientato all'erogazione di servizi, cui possono accedere solo quei soggetti che partecipano attivamente alle misure proposte dalle strutture competenti ma non hanno dato i risultati prefissati, anzi hanno lasciato irrisolte parecchie carenze strutturali.

Un primo grande problema ha riguardato la difficoltà di integrare in maniera efficiente servizi pubblici e operatori privati.

Il sistema degli accreditamenti da solo non basta, deve essere completato da strumenti di integrazione reale, come la Dote Unica lavoro (istruzione, formazione, lavoro), sperimentata con grande successo dalla regione Lombardia.

La Dote Unica lavoro è un nuovo sistema delle politiche attive per il lavoro basato su interventi integrati e fortemente mirati al risultato occupazionale, un unico pacchetto di servizi personalizzati, efficienza e qualità della rete degli accreditati sul territorio, un nuovo strumento universale di promozione del lavoro messo a disposizione dei cittadini.

Con l'evoluzione del modello "Dote" viene superata la frammentazione degli interventi e si attiva uno strumento unitario e continuativo che tiene conto delle esigenze lavorative diversificate delle persone lungo tutto l'arco della vita attiva. Le persone accedono a servizi di formazione e lavoro personalizzati finalizzati all'occupazione. Il Jobs Act consapevol-

mente ignora queste sperimentazioni.

La dirigenza politica delle regioni, che si doveva occupare di collocamento e avviamento al lavoro attraverso i sistemi regionali di servizi pubblici per l'impiego (SPI), le commissioni di concertazione con parti, le Agenzie regionali del lavoro, la formazione professionale, i contratti causa mista (apprendistato, formazione, lavoro), non è stata all'altezza, in parte per incompetenza ed in parte per "distrazione", di portare a segno i compiti assegnatigli.

Un altro problema irrisolto del nostro sistema dei servizi per l'impiego riguarda l'irrazionale separazione tra chi gestisce le politiche attive (province, regioni e strutture nazionali), da un lato e chi gestisce gli ammortizzatori sociali, dall'altro (l'Inps).

Questa separazione, del tutto inusuale negli altri paesi europei, indebolisce il principio della cosiddetta condizionalità, che dovrebbe sanzionare chi non partecipa in maniera attiva alle misure preposte dal servizio competente.

C'è, infine, un altro grande nodo irrisolto, che il Jobs Act non poteva affrontare in quanto è parte del processo di riforma costituzionale ancora in corso: la ripartizione delle competenze in tema di lavoro tra regioni e stato centrale.

La riforma del Titolo V, approvata frettolosamente agli inizi dello scorso decennio per tentare di recepire le spinte regionalistiche dell'elettorato, ha decentrato in maniera confusa e irrazionale i compiti e le responsabilità sulle politiche attive del lavoro. È stato giusto decentrare i compiti di gestione e organizzazione dei servizi, mentre non ha avuto successo la scelta di assegnare alle regioni compiti di natura legislativa.

L'Anpal, la nuova struttura che dal 1 gennaio del 2016 dovrebbe coordinare le politiche attive del lavoro, non ha strumenti per affrontare e risolvere questi problemi, e quindi appare difficile prevedere



esiti diversi da quelli finora sperimentati dal nostro sistema.

Voglio precisare, che la classe politica del nostro Paese ha dimenticato che l'obiettivo costitutivo delle politiche attive del lavoro è quello di evitare che una persona finisca col rimanere per lungo tempo "intrappolata" nel suo stato di disoccupazione, promuovendo dunque il passaggio da una tutela passiva del reddito ad una "tutela attiva" nel mondo del lavoro.

Ancora una volta un ennesimo governo sta sbagliando gli interventi delle politiche pubbliche sociali e del lavoro, delle politiche pensionistiche, delle politiche sanitarie, delle politiche di assistenza sociale, delle politiche per la casa e delle politiche educative.

Per questa ragione, oggi, il sindacato moderno deve avere come obiettivo primario di risolvere problemi e raggiungere risultati di carattere sociale, che hanno a che fare con il benessere, la cittadinanza, i bisogni, i rischi, i diritti e i doveri, l'assistenza, l'assicurazione, la sicurezza sociale, dei cittadini.

In conclusione, l'Italia spende poco per le politiche del lavoro, più per quelle passive, meno per quelle attive.

Si privilegia l'erogazione di incentivi alle imprese anziché sussidi ai lavoratori, non si privilegia la for-

natura di servizi diffusi ed efficienti (formazione, rete centri per l'impiego, sostegno tecnico per attivazione imprese). Le nuove figure di lavoratori e lavoratrici sono totalmente escluse da ogni forma di protezione in caso di perdita del lavoro e/o del reddito.

Ci sono anche due logiche che l'Italia deve superare, dal lato dei cittadini: il sostegno elettorale è sempre meno basato su un'adesione ideologica e sempre più legato alla quantità di welfare categoriale (al limite, individuale) promessa da questo o quel partito. Dal lato dei partiti: l'aggregazione intercategoriale del consenso attraverso microdistribuzioni di benefici pubblici è diventato l'obiettivo primario degli attori politici. Sono questi meccanismi che si rafforzano a vicenda.

Il ruolo del sindacato moderno deve fare azioni di incentivo, di stimolo al buon governo in un'ottica di giustizia, solidarietà e inclusione sociale, il sindacato moderno non è quello solo di rivendicare qualcosa di altro rispetto ai programmi del welfare pubblico: il suo ruolo è quello di influire, eventualmente in modo innovativo, sulle decisioni di utilizzo dell'ammontare di risorse disponibili per le politiche sociali, alla luce delle domande e dei bisogni della popolazione rappresentata.

Calogero Coniglio



# In vigore il c.d. “correttivo” del Jobs Act



Con il decreto legislativo n. 185 del 24 settembre 2016 (in Gazzetta Ufficiale n. 235 del 7 ottobre 2016) è stato approvato il decreto correttivo del “Jobs act”, che è l’espressione sintetica per definire gli otto decreti legislativi approvati dal governo Renzi nel 2015 per dare attuazione alla delega contenuta nella legge n. 183 del 2014.

Si tratta di un intervento che contiene un insieme di previsioni eterogenee, senza intaccare il nucleo duro delle disposizioni del 2015 (in materia di tipologie contrattuali e, soprattutto, di licenziamenti), ma il cui filo conduttore ha prevalentemente a che fare con il mercato del lavoro. Si tratta, all’evidenza, di un terreno accidentato e su cui si sono cimentati, senza grandi successi, tutti i governi succedutisi almeno negli ultimi due decenni sia per quanto attiene alle cc.dd. politiche attive (promozione dell’occupazione) sia quanto ai profili più

tradizionali legati al sostegno alla disoccupazione (o all’inoccupazione).

A parte le misure a carattere istituzionale [mutamento di denominazione dell’Isfol che diviene Inapp (Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche) ed una migliore precisazione delle competenze dell’Anpal] in tema di ammortizzatori sociali sono previste diverse novità.

In primo luogo si prevede che, per lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, la durata della NASpI possa essere incrementata di un mese, in presenza di talune condizioni particolarmente sfavorevoli per tali lavoratori (v. l’art. 2, comma 1, lett. E).

Inoltre si introduce un ampliamento per il 2016 delle risorse finanziarie non spese (fino al 50%) che regioni e province autonome potranno impiegare per concedere ammortizzatori sociali in de-

roga. In alternativa le medesime risorse potranno essere da tali enti destinate ad interventi di politica attiva (art. 2, comma 1, lett. F, punto 1).

Ancora, per le imprese sequestrate o confiscate alla criminalità organizzata o destinatarie di interdittiva antimafia, si prevede un aumento del finanziamento destinato alla copertura della CIGS (di cui all’art. 44, comma 11, secondo periodo, D.Lgs. n. 148/2015). Infine, con riguardo alle imprese operanti nelle c.d. aree di crisi complessa già individuate, si inserisce un nuovo comma (11 bis) all’art. 44, D.Lgs. n. 148/2015, con la previsione secondo cui una ulteriore prestazione di integrazione salariale possa essere autorizzata per non più di dodici mesi. La misura è condizionata alla presentazione di un piano di recupero occupazionale, con percorsi di politica attiva del lavoro, concordati con le regioni (v. l’art. 2, comma 1, lett.



F, punto 3).

Con riferimento alla riduzione contributiva prevista, in talune situazioni, per le imprese di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale (art. 6, comma 4, D.L. n. 510/1996, convertito con l. 608/1996) si prevede che, in presenza di un accordo sottoscritto in sede governativa entro il 31 luglio 2015 vi sia la possibilità di ottenere la reiterazione della riduzione per una durata (comunque non superiore a 24 mesi) determinata da una commissione apposita istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (art. 2, comma 1, lett. d, punto 2).

Quanto ai contratti di solidarietà "difensivi" (disciplinati da ultimo dall'art. 2, D.Lgs. n. 148/2015), si prevede che possano, in talune situazioni, essere trasformati in "espansivi" in modo da favorire la crescita degli organici e l'inserimento di competenze più nuove e aggiornate.

Con riguardo al lavoro delle persone con disabilità si interviene sul D.Lgs. n. 151/2015 e sulla Legge n. 68/1999; le principali novità sono le seguenti:

a) si precisa che la computabilità dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto, anche se non assunti tramite collocamento obbligatorio, riguarda i lavoratori che abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 %; b) si associa l'importo delle sanzioni di cui all'articolo 15 della legge del 1999 (violazione obbligo di invio del prospetto informativo e mancata copertura della quota d'obbligo) alla misura del contributo esonerativo previsto dall'articolo 5, comma 3 bis, della medesima legge; c) si chiarisce che per le violazioni relative alla mancata copertura della quota d'obbligo è applicabile la procedura della diffida, che in tal caso dispone, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del

contratto di lavoro con la persona avviata dagli uffici competenti; d) si prevede che gli importi delle sanzioni di cui all'art. 15, comma 1, (violazione obbligo di invio del prospetto informativo) sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro.

Alla disciplina antifraudolenta vanno iscritti infine i provvedimenti riguardanti il lavoro accessorio e le dimissioni.

Quanto al primo, come è noto disciplinato dall'art. 49, D.Lgs. n. 81/2015, il legislatore delegato istituisce un meccanismo di piena tracciabilità dei voucher con la evidente finalità di ridurre i fenomeni di abuso, spesso segnalati. I committenti imprenditori non agricoli o professionisti che ricorrono al lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o e-mail, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione. I committenti imprenditori agricoli sono invece tenuti a comunicare, coi medesimi termini e modalità, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni. In caso di violazione di tali obblighi di comunicazione, la sanzione applicabile è la medesima prevista per il lavoro intermittente (sanzione amministrativa da euro 400 a 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione: v. l'art. 1, comma 1, lett. b).

Sulla materia delle dimissioni con procedura telematica (disciplinata dall'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015), nel nuovo decreto si recepisce quanto già previsto con la circolare ministeriale 12/2016, ribadendosi l'esclusione dei rapporti di pubblico impiego dal campo di applicazione della nuova disciplina. Inoltre, si estende ai consulenti del lavoro e alle sedi

territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro il potere di trasmissione, per conto del lavoratore, degli appositi moduli ministeriali, in precedenza attribuito solo a patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione.

E' stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 235 del 7 ottobre 2016, il Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185, recante: "Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151, a norma dell'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183". Il decreto, in vigore dall' 8 ottobre 2016, apporta modifiche a cinque dei sei decreti attuativi del Jobs Act, e precisamente:

il D.Lgs. n. 81 del 2015, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni;

il D.Lgs. n. 148 del 2015, recante il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali;

il D.Lgs. n. 149 del 2015, recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;

il D.Lgs. n. 150 del 2015, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;

il D.Lgs. n. 151 del 2015, recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

Le principali novità riguardano il lavoro occasionale accessorio, con pagamento tramite voucher e la garanzia della piena tracciabilità dei voucher; le dimissioni volontarie online anche tramite consulente del lavoro e le sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro e i tempi di comunicazione CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria).



**27 OTTOBRE 2016**  
**Ore 14:30 - 19:00**  
**Holiday Inn - TORINO**  
**Piazza Massaua 21**

# **Convegno Nazionale IN UN PAESE IN CRISI, QUALE FUTURO PER I NOSTRI FIGLI?**

con la partecipazione dei Segretari Nazionali F.S.I. USAE  
**PARIDE SANTI e VINCENZO MERVOGLINO**

## **Interverranno:**

**On. Fabio Lavagno** Camera dei Deputati

**On. Cristina Bargerò** Camera dei Deputati

**Salvatore Orifici** Segretario Territoriale F.S.I. USAE Torino

**Stefano Castagnola** Segretario Territoriale F.S.I. USAE Genova

**Francesca Frediana** Consigliere Comune Torino Movimento Cinque Stelle

**Gianpaolo Andrissi** Consigliere Reg. Piemonte Movimento Cinque Stelle

**Giovanni Maria Ferraris** Assessore Reg. Piemonte allo Sport, Polizia locale, personale

**Gianna Gancia** Presidente Gruppo Lega Nord Consiglio Regionale Piemonte

**Alberto Busto** Direttore Opera Diocesana Assistenza

**Chiusura Lavori**  
**Segretario Generale F.S.I. USAE ADAMO BONAZZI**



**Temi interessanti, relatori competenti, tanta partecipazione, ...un grande successo!**

# Incentivi in busta paga anche al dipendente che usa i permessi della legge 104

Le tre giornate di permesso al mese, concesse al lavoratore che beneficia della legge 104, vanno retribuite regolarmente. In più al dipendente spettano anche i compensi incentivanti la produttività. È quanto chiarito dalla Cassazione poche ore fa [1].

I permessi della legge 104, concessi ai dipendenti che assistono un familiare disabile, sono spesso al centro di battaglie giudiziarie. Di recente estesi dalla Corte Costituzionale anche ai conviventi stabili (ossia alle coppie di fatto non sposate), la principale ragione di contestazione si registra tra lavoratori e azienda per via dell'illegittimo utilizzo per scopi personali.

Ora la Cassazione ha chiarito che, tutte le volte in cui il lavoratore è costretto a prendere i permessi (massimo tre giorni al mese) per assistere il parente affetto da handicap, per tali giornate di assenza dal lavoro ha comunque diritto a vedersi riconosciuta non solo la retribuzione prevista ma anche i compensi incentivanti la produttività, previsti per specifici progetti. E ciò vale sia per il pubblico che per il privato.

I «riposi» previsti dalla legge numero 104 del 1992 «sono equiparati ai riposi per le lavoratrici madri», che, a loro volta, «sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti».

Ciò significa che «il trattamento da corrispondere in relazione a tali "permessi" devono essere esattamente quello che viene corrisposto in caso di effettiva prestazione lavorativa».

Pieno riconoscimento, quindi, alle pretese avanzate dal lavoratore a cui la sentenza in commento riconosce ufficialmente il diritto alla corrispondenza dello stipendio, comprensivo dei compensi incentivanti.

In ogni caso, la Cassazione ri-

corda che la legge «prevede il pagamento dei compensi incentivanti unicamente previa valutazione e verifica dei risultati conseguiti». Pertanto, sbaglia l'Inps nel ritenere che «tali compensi non dovrebbero essere corrisposti nei giorni di permesso retribuito» previsti dalla legge 104 anche perché essi sono da includere nella «retribuzione» e sono applicati «anche in misura non direttamente proporzionale al regime orario adottato» dal lavoratore.



# La formazione continua per gli esercenti le Professioni Sanitarie

Fino agli anni 90 del secolo scorso la formazione continua era facoltativa e avveniva in circoli ristretti di appassionati. Il più delle volte veniva promossa e curata da associazioni professionali e solo raramente da organizzazioni o enti pubblici.

L'aggiornamento obbligatorio fu introdotto come principio con la legge di riforma del Servizio Sanitario Nazionale il dlgs 502/92 e riguardava i profili sanitari (in particolar modo i medici). Sempre la stessa legge impose alle regioni, alle unità sanitarie locali e alle aziende ospedaliere di promuovere iniziative di formazione e di aggiornamento del personale adibito al contatto con il pubblico sui temi inerenti la tutela dei diritti dei cittadini, da realizzarsi anche con il concorso e la collaborazione delle rappresentanze professionali e sindacali.

Altro esempio di formazione obbligatoria era quello previsto dal dlgs 626/94 in materia di sicurezza del lavoro.

La formazione continua nel nostro paese è ormai obbligatoria.

Ogni professionista "al fine di garantire la qualità ed efficienza della prestazione professionale, nel migliore interesse dell'utente e della collettività, e per conseguire l'obiettivo dello sviluppo professionale, ... ha l'obbligo di curare il continuo e costante aggiornamento della propria competenza professionale". Così recita l'articolo 7 del DPR n°137/2012, la norma di riforma delle professioni varata dal governo Monti. Infatti, l'aggiornamento diventa obbligatorio per tutti gli iscritti agli ordini professionali come una delle condizioni per poter mantenere la propria iscrizione.

Un obbligo che riguarda tutte le professioni ordinarie, anche se per alcune di esse il dovere di aggiornarsi era già previsto da regole precedenti. Infatti, dal 2002 il settore della sanità, rompendo gli indugi ha cominciato un ambizioso programma di formazione e aggiornamento continuo conosciuto tra gli addetti come ECM (Educazione Continua in Medicina). Il progetto si concretizza nel "Programma nazionale di ECM" e risponde all'obbligo di formazione continua per i professionisti della sanità, introdotto già dieci anni prima in base al DLgs 502/1992 integrato dal DLgs 229/1999.

Dal primo gennaio 2010 anche i geometri iscritti all'albo sono obbligati a maturare un certo numero di

crediti formativi professionali (CFP), anche se non svolgono l'attività, in base a un regolamento interno. Frequentare corsi di aggiornamento professionale è obbligatorio dal 2009 anche per gli assistenti sociali, il cui ordine ha elaborato un regolamento di formazione continua che prevedeva un periodo di sperimentazione di tre anni, dal 2010 al 2012. Il periodo di sperimentazione è terminato con l'entrata in vigore del nuovo regolamento. La riforma del 2012 è stata poi recepita dall'ordine dei giornalisti, così come gli ingegneri, gli architetti e i periti industriali.

Per gli avvocati, la nuova legge professionale prevede che devono conseguire almeno 60 crediti (CFP) in tre anni, di cui almeno 9 in materie obbligatorie, come la deontologia e la previdenza forense. Ogni anno si deve conseguire un minimo di 15 crediti, di cui 2 nelle materie obbligatorie.

Aggiornarsi è un dovere, o comunque è caldamente consigliato, anche ai professionisti non iscritti ad alcun albo. La legge 4 del 2013 stabilisce che anche figure professionali come i tributaristi, gli amministratori di condominio, o alcuni specialisti del settore sanitario come i tecnici della prevenzione, pur non avendo l'obbligo di aggiornarsi, possono dare vita ad associazioni si base volontaria, che curano anche l'aggiornamento professionale. La formazione, quindi, anche se non obbligatoria, diventa il "bollino blu" che garantisce la clientela ed i cittadini.

Chi eroga la formazione?

Per quanto riguarda l'offerta formativa, inizialmente gli ordini avevano preso su di sé il monopolio della gestione dei corsi, poi, una sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, datata 28 febbraio 2013, ha liberalizzato il mercato, e ora anche altri enti indipendenti possono erogare i corsi di formazione, anche online. Questi enti devono essere accreditati presso gli ordini di riferimento e devono inoltre impegnarsi a trasmettere all'ordine di competenza il conteggio dei crediti maturati da ciascun partecipante iscritto all'ordine. Sui portali degli ordini professionali, inoltre, sono disponibili link specifici sulla formazione, attraverso cui gli iscritti possono conoscere le varie offerte di corsi, iscriversi e pagare.

Quanto costa la formazione?

Spesso, i corsi di aggiornamento sono a pagamento e alcuni sono anche abbastanza costosi. La spesa può variare di molto, soprattutto a seconda del fatto che si scelga di frequentare corsi online o lezioni frontali: si va da alcune decine di euro a qualche migliaio. Esistono anche corsi gratuiti, che di solito riguardano materie obbligatorie, come la previdenza o la deontologia. Solitamente i corsi online costituiscono dei pacchetti abbastanza vantaggiosi. È chiaro che i professionisti devono sviluppare un'abilità particolare nel cercare le offerte formative più convenienti. Un discorso che vale soprattutto per gli iscritti più giovani, quelli che ancora non hanno una carriera avviata e non possono quindi contare su entrate cospicue. Se si parla di onere economico è evidente che i giovani, che guadagnano generalmente meno dei colleghi più anziani, devono sopportare un carico maggiore per poter assolvere all'obbligo formativo. Ma questo vale anche per i professionisti meno giovani, che per varie ragioni stanno attraversando un periodo di difficoltà: i loro guadagni sono ridotti e ne devono destinare parte all'obbligo della formazione. Invece, dal punto di vista dell'impegno, in termini di tempo e concentrazione, sicuramente i giovani sono avvantaggiati, perché le loro capacità di attenzione e apprendimento sono più performanti rispetto ai meno giovani.

#### La formazione in sanità

Come già accennato, il settore della sanità ha fatto da apripista a tutta l'attuale normativa sull'aggiornamento continuo.

L'avvio del Programma nazionale di ECM nel 2002, in base al D.lgs 502/1992 integrato dal D.lgs 229/1999, che avevano istituito l'obbligo della formazione continua per i professionisti della sanità, ha rappresentato un forte messaggio nel mondo delle professioni. Dopo una fase "sperimentale" durata fino al 2007, si è passati alla fase "a regime". L'ECM è un sistema di aggiornamento grazie al quale il professionista sanitario si aggiorna per rispondere ai bisogni dei pazienti, alle esigenze organizzative e operative del Servizio sanitario e del proprio sviluppo professionale. La formazione continua in medicina comprende l'acquisizione di nuove conoscenze, abilità e attitudini utili a una pratica competente ed esperta. Per poter acquisire queste conoscenze è necessario l'aggiornamento continuo. L'obiettivo è quello di realizzare un sistema in grado di verificare e di promuovere su scala nazionale la qualità della formazione continua, anche attraverso l'opera di osservatori indipendenti e con criteri e modalità condivisi. Gli operatori della salute hanno l'obbligo deontologico di mettere in pratica le nuove conoscenze e competenze per offrire un'assistenza di qualità. Prendersi, quindi, cura dei propri pazienti

con competenze aggiornate, senza conflitti di interesse, in modo da poter essere un buon professionista della sanità.

Dall' 1 gennaio 2008, con l'entrata in vigore della Legge 24 dicembre 2007, n. 244, la gestione amministrativa del programma di ECM ed il supporto alla Commissione Nazionale per la Formazione Continua prima competenze del Ministero della Salute, sono stati trasferiti all'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (AGENAS).

La nuova fase dell'ECM contiene molte novità e si presenta quale strumento per progettare un moderno approccio allo sviluppo e al monitoraggio delle competenze individuali.

#### Debito formativo ECM e sua evoluzione

Il programma ECM prevede l'attribuzione di un numero determinato di crediti formativi per ogni area specialistica medica e per tutte le professioni sanitarie.

La Commissione ha ritenuto opportuno prevedere una progressione nel numero di crediti acquisibili annualmente, istituendo un programma definito per i cinque anni a partire dal 2002 fino al 2006; in questa fase dovevano essere conseguiti progressivamente fino ad un totale di 150 crediti formativi.

2002: 10 crediti

2003: 20 crediti

2004: 30 crediti

2005: 30 crediti

2006: 30 crediti

2007: 30 crediti

Il 1 agosto 2007 è stato siglato l'accordo Stato Regioni concernente il "Riordino del sistema di Formazione continua in Medicina". Nell'accordo è riportato, tra l'altro, che ogni professionista sanitario deve acquisire 150 crediti formativi nel triennio 2008-2010 secondo la seguente ripartizione: 50 crediti all'anno (minimo 30 e massimo 70 per anno) per un totale di 150 nel triennio 2008-2010. In particolare, dei 150 crediti formativi del triennio 2008-2010, almeno 90 dovranno essere "nuovi" crediti, mentre fino a 60 potranno derivare dal riconoscimento di crediti formativi acquisiti negli anni della sperimentazione a partire dall'anno 2004 fino all'anno 2007.

In data 5 novembre 2009 è stato siglato l'Accordo Stato Regioni concernente "Il nuovo sistema di formazione continua in medicina", nel quale viene stabilito quanto segue: "la quantità di crediti ECM che ogni professionista della sanità deve acquisire per il periodo 2008-2010 è di 150 crediti ECM sulla base di 50 (minimo 25, massimo 75) ogni anno. Per questo triennio possono essere considerati, nel calcolo

dei 150 crediti, anche 60 crediti già acquisiti negli anni precedenti".

Nell'Accordo Stato-Regioni siglato il 19 aprile 2012 è riportato quanto segue: "in considerazione del contesto generale e ritenendo comunque opportuno confermare il debito complessivo dei crediti a 150 per il triennio 2011-2013 (50 crediti annui, minimo 25 massimo 75) si prevede la possibilità per tutti i professionisti sanitari di riportare dal triennio precedente (2008-2010) fino a 45 crediti. Per quanto riguarda i professionisti sanitari operanti nel territorio abruzzese colpito dal terremoto del 2009, in base alla determina della Commissione nazionale per la formazione continua, il debito formativo per il 2011 è di 30 crediti di cui obbligatori 15".

La determina della CNFC del 17 luglio 2013 (riguardante: Esoneri, Esenzioni, Tutoraggio Individuale, Formazione all'estero, Autoapprendimento, Modalità di registrazione e Certificazione), ha stabilito quanto di seguito:

- Esoneri

Sono esonerati dall'obbligo formativo ECM i professionisti sanitari che frequentano, in Italia o all'estero, corsi di formazione post-base propri della categoria di appartenenza. L'esonero riguarda l'intero periodo di formazione nella misura di 4 crediti per mese e solo se il corso di formazione abbia durata superiore a 15 giorni per ciascun mese.

- Esenzioni

Sono esentati dall'obbligo formativo ECM, nella misura di 4 crediti per ogni mese nel quale il periodo di sospensione dell'attività professionale sia superiore a 15 giorni, i professionisti sanitari che sospendono l'esercizio della propria attività professionale a seguito di:

- a) congedo maternità e paternità: D.lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- b) congedo parentale e congedo per malattia del figlio: D.lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- c) adozione e affidamento preadottivo: D.lgs. n. 151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- d) adozione internazionale aspettativa non retribuita durata espletamento pratiche: D.lgs.n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- e) congedo retribuito per assistenza ai figli portatori di handicap: D.lgs. n.151 del26/03/2001 e successive modifiche e integrazioni
- f) aspettativa senza assegni per gravi motivi familiari così come disciplinato dai CCNL delle categorie di appartenenza
- g) permesso retribuito per i professionisti affetti da gravi patologie così come disciplinato dai CCNL delle

categorie di appartenenza

h) assenza per malattia così come disciplinato dai CCNL delle categorie di appartenenza

i) richiamo alle armi o servizio volontariato alla C.R.I.: Art.14 R.D. Legge 10/8/1928, n.2034 e artt.36 e 245 del R.D. n.484/1936 e successive modifiche e integrazioni

j) aspettativa per incarico di direttore sanitario aziendale e direttore generale: Art.3 bis, comma 11 D.lgs. n. 502/92 e successive modifiche e integrazioni

k) aspettativa per cariche pubbliche elettive: D.lgs. n. 29/93 e successive modifiche e integrazioni; art. 2 L. 384/1979 e successive modifiche e integrazioni; art. 16 bis comma 2 bis D.lgs. n. 502/92 e successive modifiche e integrazioni

l) aspettativa per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e distacchi per motivi sindacali così come disciplinato dai CCNL delle categorie di appartenenza

- Tutoraggio individuale

Ai tutor che svolgono formazione pre e post laurea prevista dalla legge e ai professionisti sanitari che svolgono attività di tutoraggio all'interno di tirocini formativi e professionalizzanti pre e post laurea previsti dalla legge<sup>7</sup>, sono riconosciuti crediti formativi ECM nella misura di 4 crediti per mese di tutoraggio. I crediti così acquisiti, calcolati unitamente ai crediti ottenuti per docenza/pubblicazioni scientifiche/ricerche, non possono eccedere il 60% del monte crediti triennale al netto degli esoneri, delle esenzioni e delle riduzioni previste.

- Crediti per formazione all'estero

Fermo restando quanto stabilito dall'accordo Stato - Regioni del 5 novembre 2009, ai professionisti sanitari che frequentano corsi di formazione individuale all'estero sono riconosciuti crediti ECM nella misura del 50% dei crediti attribuiti dal singolo evento accreditato all'estero. I crediti acquisibili tramite formazione individuale all'estero non possono superare il 50% dell'obbligo formativo triennale. Nel caso in cui l'evento accreditato all'estero supera i 50 crediti formativi sono riconosciuti al massimo 25 crediti ECM.

- Liberi professionisti: crediti individuali per autoapprendimento

Ai liberi professionisti sono riconosciuti crediti ECM per:

a) attività di autoapprendimento ossia l'utilizzazione individuale di materiali durevoli e sistemi di supporto per la formazione continua preparati e distribuiti da Provider accreditati;

b) autoapprendimento derivante da attività di lettura di riviste scientifiche, di capitoli di libri e di mo-

nografie non preparati e distribuiti da provider accreditati ECM e privi di test di valutazione dell'apprendimento con il limite del 10% dell'obbligo formativo individuale triennale (fino ad un massimo di 15 crediti nel triennio).

- Modalità di registrazione

Il riconoscimento degli esoneri, delle esenzioni, dei crediti ECM acquisiti all'estero o mediante auto apprendimento devono avvenire previa presentazione, da parte del professionista sanitario, della relativa documentazione all'ordine, o al collegio, o all'Associazione professionale di riferimento.

I professionisti sanitari che svolgono professioni sanitarie regolamentate ma non ordinate e non iscritti alle Associazioni inoltrano alla Commissione nazionale per la formazione continua, tramite il portale del Co.Ge.A.P.S., la richiesta di registrazione dell'esonero, dell'esenzione e dei crediti ECM acquisiti.

- Riduzione dell'obbligo formativo triennale

L'Accordo Stato - Regioni del 19 Aprile 2012 ha stabilito in 150 crediti il debito formativo complessivo per il triennio 2011 - 2013 e ha previsto, inoltre, la possibilità, per tutti i professionisti sanitari, di riportare dal triennio precedente (2008 - 2010) fino a 45 crediti.

Si conviene, tuttavia, che la riduzione, da attuarsi con criterio proporzionale, si calcola secondo il seguente metodo:

- riduzione di 15 crediti nel triennio 2011-2013 se il professionista ha acquisito da 30 a 50 crediti nel triennio 2008-2010

- riduzione di 30 crediti nel triennio 2011-2013 se il professionista ha acquisito da 51 a 100 crediti nel triennio 2008-2010

- riduzione di 45 crediti nel triennio 2011-2013 se il professionista ha acquisito da 101 a 150 crediti nel triennio 2008-2010.

L'obbligo formativo annuale per il professionista sanitario (non libero professionista) è di un terzo del proprio fabbisogno triennale (50 crediti/anno), al netto delle riduzioni derivanti da esenzioni ed esoneri. Il professionista sanitario può discostarsi del 50% dall'obbligo formativo annuale.

Tabella riepilogativa

Crediti acquisiti nel triennio 2008-2010	Fabbisogno Triennale 2011-2013	Fabbisogno 2011-2013	Fabbisogno annuale
Da 101 a 150	105	Da 17,5 a 52,5	
Da 51 a 100	120	Da 20 a 60	
Da 30 a 50	135	Da 22,5 a 67,5	

PROFESSIONI SANITARIE SOGGETTE AD OBBLIGO ECM

Farmacista  
Medico chirurgo  
Odontoiatra  
Veterinario  
Psicologo

PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE E PROF. SANITARIA OSTETRICA

Infermiere  
Ostetrica /o

PROFESSIONI SANITARIE RIABILITATIVE

Podologo  
Fisioterapista  
Logopedista  
Ortottista - Assistente di Oftalmologia  
Terapista della Neuro e Psicomotricità dell'Età Evolutiva  
Tecnico Riabilitazione Psichiatrica  
Terapista Occupazionale  
Educatore Professionale

PROFESSIONI TECNICO SANITARIE

Area Tecnico - diagnostica  
Tecnico Audiometrista  
Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico  
Tecnico Sanitario di Radiologia Medica  
Tecnico di Neurofisiopatologia

Area Tecnico - assistenziale

Tecnico Ortopedico  
Tecnico Audioprotesista  
Tecnico della Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusionazione Cardiovascolare  
Igienista Dentale  
Dietista

PROFESSIONI TECNICHE DELLA PREVENZIONE

Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro  
Assistente Sanitario

OPERATORE DI INTERESSE SANITARIO

Massofisioterapista

ARTI AUSILIARIE DELLE PROFESSIONI SANITARIE

Massaggiatore capo bagnino stabilimenti idroterapici  
Ottico  
Odontotecnico  
Puericultrice

ALTRE FIGURE

Operatore socio-sanitario





## FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI

Segreteria Territoriale di Lecce

Via P. Frassati, 15 • Campi Salentina (Le)

Tel. 0832.792807 - 348.3431208

E-MAIL: perr99@clio.it



Col Patrocinio di



Città di Campi Salentina



Regione Puglia



A.S.L. LECCE  
Aut. ASL LE n° 699/2016

in collaborazione con



www.fisipav.it  
Via Rodipuglia, 3 - LECCE  
Tel. 0832-30008 - Fax 0832-30026



www.fiecab.it  
Via Irenari, 5a - 89058 SCILLA (RC)  
Tel./Fax: 0965754524 - Cell. 3483815789



www.cifpuglia.it  
Corso A. De Gasperi, 389 - BARI  
Tel. 393.1039706 - Fax 080.2220907

2/3 dicembre 2016 (1° modulo)  
9/10 dicembre 2016 (2° modulo)

Sala Conferenze "S. Francesco d'Assisi"  
Corso Italia - CAMPI SALENTINA (LE)



# Diritto alla salute e sostenibilità nella A.S.L. di Lecce

**Inaugurazione 2 dicembre - ore 15.30**

- Saluto del Segretario Territoriale FSI **Francesco PERRONE** con la partecipazione dei Segretari Nazionali FSI **Paride SANTI** e **Vincenzo MERVOGLINO**
- **Invitati:**
  - **Dott. Michele EMILIANO** - *Presidente ed Ass. alla Salute Regione Puglia;*
  - **Avv. Loredana CAPONE** - *Ass. Sviluppo Economico Regione Puglia;*
  - **On. Dott. Rocco PALESE** - *Parlamentare;*
  - **Dott. Sebastiano LEO** - *Ass. Alla Formazione e Lavoro Regione Puglia;*
  - **Dott. Salvatore NEGRO** - *Ass. al Welfare Regione Puglia;*
  - **Dott. Saverio CONGEDO** - *Consigliere Regione Puglia;*
  - **Avv. Paolo PELLEGRINO** - *Consigliere Regione Puglia;*
  - **Dott. Luigi MANCA** - *Consigliere Regione Puglia;*
  - **Dott. Andrea CAROPPO** - *Consigliere Regione Puglia;*
  - **Dott. Giovanni GORGONI** - *Direttore Dipartimento Salute Regione Puglia;*
  - **Dott.ssa Silvana MELLI** - *Direttore Generale ASL - LE;*
  - **Dott. Antonio PASTORE** - *Direttore Amministrativo ASL - LE;*
  - **Dott. Paolo PERRONE** - *Sindaco di Lecce - Pres. conferenza Sindaci;*
  - **Prof. Egidio ZACHEO** - *Sindaco di Campi Salentina;*

Moderatore e coordinatore della Conferenza: **Dott. Antonio BATTISTA**  
- *Direttore Sanitario ASL Foggia*  
- *Pres. ANMDO Regione Puglia;*

Chiusura dei lavori: **ADAMO BONAZZI** - *Segretario Generale F.S.I./USAE*

SARÀ RILASCIATO VALIDO ATTESTATO DI PARTECIPAZIONE

MINICRAF - Campi Salentina (LE) - Tel. 0832.792807



**VIVISOL**  
Home Care Services

PER ULTERIORI INFORMAZIONI RIVOLGERSI A:



**VIVISOL**  
Home Care Services

# Imposte dirette, indirette e ... di traverso! Nessuno le vuole ma tutti le mettono!!!

“Eh già” direbbe Vasco Rossi. Di traverso perché le imposte nessuno avrebbe voglia di pagarle. Ma ciò nonostante dobbiamo tutti farlo. Ma visto che dobbiamo pagarle, cerchiamo almeno di capire la differenza tra le imposte dirette e quelle indirette, tra Irpef, Ires, Irap, e quant'altro.

Le prime sono quelle impiegate sui guadagni realizzati, le seconde sono quelle assunte sulle varie spese fatte. Le imposte dirette vengono introdotte in un determinato momento sulla ricchezza che ognuno dei cittadini produce, ciò può comportare una differenza di imposta da individuo a individuo in base a dei parametri sul reddito di ognuno di noi. Un esempio fra tutti su questa imposta è l'Irpef, e per meglio dire una tassa individuale che incide sul reddito che produciamo entro i confini della nostra Italia, sia che siamo residenti in Italia o che non lo siamo. Questa è una tassa personale, ossia la pagano tutte le persone fisiche a prescindere dal tipo di attività che svolgono e si applica sui propri introiti.

Poi annoveriamo l'Ires, imposta anch'essa rientrante tra le dirette, che si applica sui proventi delle società. Appresso viene l'Irap. Trattasi di aggravio applicato a livello regionale (non a caso si chiama imposta regionale sulle attività produttive), quindi significa che deve essere pagata soltanto da chi svolge attività d'impresa, e non quindi dalle persone fisiche, viene quindi calcolata su ogni tipo di attività che produca ricchezza.

Concludono le imposte dirette il

Canone RAI ed il Bollo dell'Auto. Veniamo ora alle imposte indirette. Sono tutti quei balzelli che non colpiscono i guadagni prodotti ma colpiscono tutte le somme di denaro che a qualsiasi titolo ed in qualsivoglia modo vengono spese. Due sono gli esempi all'attenzione: le accise e l'Iva. Le accise riguardano ad esempio la benzina ma anche le bollette dove la voce accisa viene sostituita spesso da “imposta di consumo” o “imposta di produzione” oppure “imposta erariale”. L'accisa è una sorta di aumento del costo del carburante o dell'energia elettrica o dei tabacchi e alcolici che lo Stato introduce per sostenere costi impreveduti che altrimenti la nazione non riuscirebbe a far fronte. Impreveduti quali terremoti, alluvioni ma anche per finanziare guerre. La prima accisa fu introdotta da Mussolini nel lontano 1935 per finanziare la conquista dell'Abissinia. Poi negli anni la crisi di Suez (1956), il disastro del Vajont (1963), il terremoto del Friuli del 1976, e così a seguire. Appare del tutto scontato che introdotta un'accisa questa non viene più tolta e si fossilizza sul costo finale. Ma come spesso accade in Italia, abbiamo “una tassa sulla tassa”. Sì, poiché sul prezzo finale del prodotto ottenuto dai costi di produzione e dalle varie accise viene aggiunta pure l'Iva che oggi è assestata al 22%.

Abbiamo parlato di Iva. Questa è il secondo dei due esempi che inizialmente abbiamo fatto per la categoria delle imposte indirette. L'iva è una imposta sui consumi

che colpisce ogni fase della produzione sia di beni che servizi offerti all'interno dello stato italiano. Secondo la disciplina dell'Unione Europea il valore deve essere compreso tra il 15 ed il 25 per cento. Attualmente in vigore in Italia esistono tre aliquote Iva: 4 per cento (minima) applicata ai generi di prima necessità (alimentari, stampa, ecc); 10 per cento (ridotta) che va applicata ai servizi turistici (alberghi, bar, ristoranti, ecc.) , determinati prodotti alimentari, a particolari operazioni di recupero edilizio; 22 per cento in tutti i casi in cui la normativa non prevede l'applicazione delle due aliquote precedenti.

Infine, altri esempi di imposte indirette sono: la cosiddetta marca da bollo da 2 euro che si applica sulle fatture esenti iva superiori a € 77,47 ; o quella da 16 euro per gli atti rogati e autenticati da un notaio oppure le istante presentate agli enti pubblici per ottenere una certificazione; ma sono imposte indirette anche quelle che ci chiedono di versare su tutte le donazioni eseguite da persone oppure quelle chieste in caso di successione ossia quelle per un cambio di proprietario di alcuni beni o somme di denaro dopo la morte del precedente proprietario.

“Eh già” direbbe Vasco Rossi. Adesso che le conosciamo meglio entrambe le imposte le possiamo ascrivere di traverso perché proprio qualcuna non la digeriamo affatto, ma ciò nonostante ...

Dario Nordio

# I cambi di appalto nella Pubblica Amministrazione e le tutele dei lavoratori.

Il fenomeno dell'esternalizzazione sta diventando una strategia di largo uso per compensare, o aggirare, il blocco delle assunzioni nella Pubblica Amministrazione. Nel tentativo di ridurre i costi, migliorare il servizio e rendere disponibili risorse economiche, si esternalizzano attività cosiddette secondarie, attraverso il contratto di outsourcing. Ne consegue che la successione negli appalti, e la rapidità con la quale si può verificare, comporta la necessità di soffermarsi sui diritti e la tutela dei lavoratori. Alla luce anche delle novità introdotte dalla Legge Europea 2015-2016, recepita con la Legge 7 luglio 2016, n. 122, entrata in vigore lo scorso 23 luglio, che limita l'esclusione della fattispecie del "trasferimento d'azienda"; arginando così le ricadute occupazionali sul personale dipendente, in ragione degli esuberi che conseguentemente possono determinarsi a seguito della perdita di un appalto, o nei casi di un subentro/cambio di un'altra stazione appaltante. Integrando quanto disciplinato dalla contrattazione collettiva, rispetto alle clausole sociali di riassunzione, con il D.lgs 50/2016 si ha un superamento della disciplina sul cambio d'appalto contenuta nel Decreto Biagi. Il Governo negli ultimi mesi ha maneggiato più volte la normativa sul cambio di appalto, per evitare nuove condanne da parte di Bruxelles. Sta di fatto che l'art. 29 del D.lgs

276/2003 che prevede che il nuovo appaltatore, quando attua il cambio appalto, può assumere lavoratori occupati dal precedente appaltatore, procedendo sostanzialmente a delle assunzioni ex novo comportanti discrezionale autonomia nel ridefinire ogni aspetto del rapporto di lavoro, è stato novellato perché in contrasto con le regole comunitarie. Nelle more del legislatore persino l'intenzione di sopprimerlo tout



court. Superata l'iniziale incongruenza con quanto disposto dall'art. 7 del D.lgs 23 luglio 2015, contratto a tempo determinato a tutele crescenti, il Governo corregge la normativa riscrivendo completamente l'art. 29 del Decreto Biagi. Oggi, in base alla nuova previsione dell'art. 30 della Legge 122/16, nell'acquisizione di personale, già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, non si applica la disciplina dettata dall'art. 2112 del Codice Civile (trasferimento di azienda o cessione di ramo di azienda) nei casi in cui: il nuovo appaltatore sia dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di

contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa. Conseguentemente il nuovo appaltatore sarà tenuto a subentrare in tutti i rapporti di lavoro che facevano capo al vecchio appaltatore, dovendo garantire la continuità del rapporto, l'anzianità di servizio, i trattamenti retributivi, l'orario di lavoro e l'inquadramento, rispondendo in via solidale con il vecchio appaltatore per i crediti dei dipendenti esistenti al momento del trasferimento. Ma come si colloca con la normativa sul Jobs Act? Sostanziali le ricadute nei casi di eccedenza di personale occupato presso il precedente appaltatore, non assorbibile dal nuovo ma che dovrà comunque subentrare in tutti i rapporti di lavoro per poi attuare tutte le iniziative previste per la riduzione di personale. Stessa cosa per i licenziamenti posti in essere dal precedente appaltatore, in ragione della cessazione dell'appalto. In entrambi in casi i licenziamenti potrebbero essere impugnati? E soprattutto nelle Pubbliche Amministrazioni è possibile una successione nell'appalto senza una sostanziale discontinuità tra l'attività del primo e quella del secondo appaltatore?

Giuseppa Maria Pace

# La sanità del Veneto cambia, così la nuova governance.

**La regione Veneto ha approvato il 25 ottobre scorso la legge n. 19 che oltre ad individuare l'ente di governance della sanità («Azienda zero»), dispone la riorganizzazione degli ambiti territoriali delle aziende dando vita a 9 nuove Usls quale risultato dell'accorpamento delle 21 attuali.**

Non chiamatelo più «Pdl 23»: d'ora in avanti sarà la «legge regionale 19/2016». Fuori dai tecnicismi, all'1.20 di notte del 25 ottobre scorso il Consiglio regionale ha approvato la riforma sanitaria, voluta dal governatore Luca Zaia e riscritta dalla maggioranza e soprattutto dall'opposizione in 4 mesi, 37 sedute e 130 ore effettive d'aula, dove sono stati depositati (e poi variamente accolti, respinti, ritirati, tagliati) circa 2.700 fra emendamenti e sub-emendamenti. Numeri che danno la misura della imponenza dell'operazione, necessaria per istituire l'Azienda Zero e ridurre le Usl da 21 a 9, «pietra angolare di tutta la legislatura» secondo la

definizione dello stesso presidente della Regione.

Gli articoli, 33, che compongono la legge prevedono non poche novità anche in considerazione dei recenti riconoscimenti ottenuti nell'ultimo rapporto CREA Sanità. Vale la pena ricordare, infatti, che il centro dell'Università degli studi Roma Tor Vergata, nel confrontare i vari sistemi sanitari regionali, pone quello veneto al primo posto con un indice di performance pari a 0,63 quasi doppio a quello della Campania (0,33).

L'obiettivo (Art. 1 e 2) è quello di unificare e centralizzare in capo ad un solo soggetto le funzioni di supporto alla programmazione sanitaria e socio-sanitaria, non-

ché di supporto al coordinamento e alla governance del SSR, riconducendo a esso le attività di gestione tecnico-amministrativa su scala regionale.

Gli organi dell'Azienda Zero sono il Direttore generale (Art. 5), nominato dal Presidente della Giunta regionale, ed il Collegio sindacale (Art. 6) composto da tre membri nominati dal Direttore generale e designati uno dal Presidente della Giunta regionale, uno dal Ministro dell'economia e delle finanze e uno dal Ministro della Salute. Previsto inoltre il Comitato dei Direttori Generali (Art. 3) al fine di garantire la piena attuazione di alcune delle funzioni assegnate all'Azienda Zero.



Ridefinizione dell'assetto organizzativo delle Aziende ULSS. In questo caso lo scopo del legislatore veneto è quello di migliorare la qualità e l'efficienza nella gestione dei servizi resi in un'ottica di razionalizzazione e riduzione dei costi, erogando le prestazioni in modo appropriato ed uniforme, sviluppando un sistema che garantisca la trasparenza dei sistemi organizzativi nonché la partecipazione dei cittadini.

Rispetto al nuovo assetto organizzativo saranno soppresse le Aziende ULSS n. 2 Feltre, n. 4 Alto Vicentino, n. 5 Ovest Vicentino, n. 7 Pieve di Soligo, n. 8 Asole, n. 13 Mirano, n. 14 Chioggia, n. 15 Alta Padovana, n. 17 Este, n. 19 Adria, n. 21 Legnago, n. 22 Bussolengo.

Dal primo gennaio 2017 ci saranno: l'ULSS n. 1 Belluno che modifica la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 1 Dolomiti", mantenendo la propria sede legale in Belluno e incorporando la soppressa ULSS n. 2 Feltre; l'ULSS n. 9 Treviso che modifica la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 2 Marca trevigiana", mantenendo la propria sede legale a Treviso e incorporando le sopresse ULSS n. 7 Pieve di Soligo e n. 8 Asole; l'ULSS n. 12 che modifica la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 3 Serenissima", mantenendo la propria sede legale in Venezia e incorporando le sopresse ULSS n. 13 Mirano e ULSS n. 14 Chioggia; l'ULSS n. 10 Veneto Orientale che modifica la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 4 Veneto Orientale", con sede legale in San Donà di Piave; l'ULSS n. 18 Rovigo che modifica la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 5 Polesana", mantenendo la propria



sede legale in Rovigo e incorporando la soppressa ULSS n. 19 Adria; l'ULSS n. 16 Padova che modifica la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 6 Euganea", mantenendo la propria sede legale a Padova e incorporando le sopresse ULSS n. 15 Alta Padovana e ULSS n. 17 Este; l'ULSS n. 3 Bassano del Grappa che modifica la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 7 Pedemontana", mantenendo la propria sede legale a Bassano del Grappa e incorporando la soppressa ULSS n. 4 Alto Vicentino; l'ULSS n. 6 Vicenza che modifica la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 8 Berica", mantenendo la propria sede legale a Vicenza e incorporando la soppressa ULSS n. 5 Ovest Vicentino; l'ULSS n. 20 Verona che modifica la propria denominazione in "Azienda ULSS n. 9 Scaligera", mantenendo la propria sede legale in Verona e incorporando le sopresse ULSS n. 21 Legnago e ULSS n. 22 Busso-

lengo.

Da sottolineare che la riorganizzazione prevede entro il 31 dicembre 2017 (Art. 14) sia l'incremento del 15% dell'attuale numero di posti letto degli ospedali di comunità che almeno il 60% dei medici di medicina generale integrati nelle medicine di gruppo (80% entro il 31 dicembre 2018).

Inoltre è prevista la rideterminazione dell'offerta dell'assistenza ospedaliera secondo una logica di rete coordinata, integrando reti cliniche e territorio (Art. 15) ed individuando il fabbisogno di medici ospedalieri entro i sessanta giorni successivi all'entrata in vigore della legge (Art. 23).

Merita infine una citazione la nascita dell'Osservatorio regionale (Art. 16) che dovrà svolgere la funzione di monitoraggio rispetto alla organizzazione sanitaria che scaturisce dalla nuova legge Regionale.

La Redazione.

# Pensione Anticipata: uscita 3 anni prima per tutti e senza costi ? Quando e per chi ?



## Pensione anticipata

Potranno usufruire dell'APE, tutti i lavoratori a partire dall'età di 63 anni: il periodo che si anticipa, quindi, sarà di 3 anni e 7 mesi. A questo risultato sono giunti, lunedì scorso, i sindacati e il sottosegretario alla Presidenza del Consiglio, Tommaso Nannicini, riuniti presso il Ministero del lavoro. La sperimentazione di tale sistema sarà di 2 anni.

## A cosa puntano i sindacati

Se da un lato, le parti sociali premono affinché non siano previste penalizzazioni per i disoccupati di lungo corso, chi ha svolto lavori usuranti e chi ha iniziato a lavorare molto presto, dall'altro, per quanto riguarda le pensioni già in essere, la richiesta è di ampliare la quattordicesima a tutti coloro che hanno un reddito che si aggira intorno ai 1.000 euro.

Pur non avendo preso parte al confronto, il ministro del Lavoro Giuliano Poletti, a margine di un incontro alla Camera di Commercio italo-tedesca, a Milano, su un eventuale accordo con le parti so-

ciali si è dichiarato fiducioso: "Credo che comunque sia importante e ragionevolmente prevedibile un apprezzamento del lavoro che abbiamo fatto e stiamo facendo proprio perché abbiamo portato questo tema dentro la legge di bilancio e lo faremo in maniera condivisa o, comunque, a seguito di un confronto molto approfondito".

## Anticipo pensionistico

Attraverso il nuovo meccanismo di anticipo pensionistico, in teoria in vigore a partire dal 2017, si consentirà permetterà a tutti i lavoratori nati tra i 1951 e il 1954 di andare in pensione in anticipo rispettivamente di 1, 2 o 3 anni e 7 mesi, caricandosene parzialmente del costo.

Si ricorda, infatti, che chi richiederà l'APE aderirà ad un prestito previdenziale della durata ventennale, con avrà un costo variabile a seconda sia dell'importo della pensione che della durata dell'anticipo, prevedendo dal 4-5% al 15%.

Il fulcro della riforma Pensioni è

incentrato sul meccanismo dell'anticipo pensionistico (APE).

L'APE, finanziato dalle banche ed assicurato, viene introdotto per permettere il ritiro dal lavoro con 3 anni di anticipo dietro un assegno (appunto l'anticipo pensionistico) che i lavoratori che ne usufruiranno dovrà rendere mediante rate ventennali.

L'anticipo sulla pensione sarà erogato dall'INPS, però, come detto, verrà finanziato dal sistema bancario.

Tuttavia, al fine di rendere maggiormente flessibile la fruizione dell'APE, i lavoratori destinatari potranno utilizzare il prestito bancario in maniera parziale, ossia al 25 o al 50%.

Viceversa sarà loro prospettata la possibilità di utilizzare le somme accantonate nella pensione integrativa per poter restituire il prestito, nella sostanza si tratta di attingere alla Rendita integrativa temporanea anticipata, cosiddetta RITA.

Pensioni: la novità della Rendita integrativa temporanea anticipata

Si tratta di una delle nuove misure al vaglio dell'Esecutivo in tema di Riforma Pensioni. La Rendita integrativa temporanea anticipata (RITA) è riservata ai lavoratori che sono iscritti ad un fondo di previdenza complementare.

RITA: come funziona?

Tale meccanismo viene previsto per consentire ai lavoratori con 63 anni di età e almeno 20 anni di contributi di ricevere anticipatamente la pensione integrativa, impiegandola per diminuire o azzerare la necessità dell'anticipo dell'APE, attraverso una tassazione agevolata compresa tra il 15 e il 9%, a fronte invece dell'attuale 23%.

Questa tassazione più favorevole è riservata a chi è iscritto ad un fondo pensione integrativo da maggior tempo. Attualmente, lo sgravio di cui si discute è pari allo 0,3% per ogni anno di iscrizione ad un fondo superiore a 15 anni. Si specifica, poi, che l'aliquota marginale, nel caso di presta-

zione pensionistica complementare associata alla pensione di base, viene fissata in base allo scaglione IRPEF al quale si appartiene.

Infine, in maniera analoga all'APE, anche la Rendita integrativa temporanea anticipata sarà cumulabile con nuovi redditi da lavoro.

Anticipo pensionistico gratuito: per chi?

Il sistema, però, è stato pensato per essere completamente senza costi per i disoccupati e i lavoratori in condizioni disagiate. Inoltre, ulteriore novità emersa dall'incontro di lunedì, la rata di ammortamento dovrebbe azzerarsi per quanto attiene le pensioni che arrivano a 1.200 euro netti, variando invece tra i 50 e i 60 euro al mese per 20 anni per tutti gli altri per quanto riguarda gli anticipi di 1 anno, raggiungendo i 150-200 euro al mese per gli anticipi di 3 anni.

Precoci e lavori usuranti

Tra le novità emerse dal con-

fronto sindacati-Governo, la Riforma Pensioni (da inserire nella prossima legge di Stabilità) prevede condizioni maggiormente vantaggiose per i lavoratori precoci e per quelli che hanno svolto lavori usuranti.

Su queste tematiche, però, "c'è ancora un confronto in corso", hanno ribadito i sindacati. Per quanto riguarda le mansioni considerate usuranti, dovrebbero rientrarvi nuove categorie come quelle dell'edilizia, delle maestre d'asilo e degli infermieri.

Ricongiunzioni contributi gratuita dal 2017?

Misure vantaggiose per i lavoratori sembrano prospettarsi anche sul fronte della ricongiunzione dei contributi, un sistema che attualmente è troppo costoso per gran parte dei lavoratori. Come riporta il quotidiano La Repubblica, a partire dal 2017, infatti, pare che la ricongiunzione diverrà a titolo completamente gratuito.

Francesco Perrone



# Il valore del lavoro e l'eterna lotta tra il salario e la dignità !

l'Italia, come recita la nostra Costituzione, è una repubblica fondata sul lavoro e riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro promuovendo le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Per settant'anni, chiunque sia stato coinvolto della governance del nostro paese ha cercato di mettere la sua parola su questi principi in nome del giusto proposito di aumentare il numero degli occupati, di lottare contro parole come disoccupazione, precarietà, lavoro nero, sfruttamento, ecc.

C'è chi dice che il lavoro dia la libertà, l'autonomia e l'indipendenza, ma quanti sono quelli che, a cuor leggero, possono affermare di lavorare perché veramente interessati e appassionati, relegando così necessità e dipendenza economica a fini secondari?

Quanti di noi, almeno una volta nella vita, hanno messo da parte dignità personale, libertà e felicità per scopi più materiali quali, ad esempio, la necessità economica. Altri, magari spinti dalla repulsione verso questa mediazione dei principi, hanno scelto la libera professione o l'imprenditorialità per poi ritrovarsi, ahimè, a fare i conti con bollette, tasse, previdenza, IVA e mille altri balzelli che riportano il lavoro a legarsi indissolubilmente con la necessità economica.

Non è detto che ciò sia un male, in fondo anche Freud affermava che un po' di libertà viene barattata in cambio di un po' di sicurezza; alla fine, anche il concetto di dipendenza (slegato però dal significato negativo che gli viene riconosciuto nella società attuale) è neutrale se dosato in modo corretto. Esiste però una dipendenza che possiamo definire "patologica" perché esagerata, esasperata al punto di diventare dannosa per il singolo individuo, portata a "barattare" libertà (es. collegato tempi lavoro-famiglia), dignità (es. turni e orari massacranti) e sicurezza (es. lavoro in condizioni pericolose) per una paga sicuramente inferiore per capienza a quello a cui rinuncia.

Per far diventare questa dipendenza patologica abbiamo visto, nel corso degli ultimi anni, una strana sinergia tra Governo, Banche e grandi Imprenditori che, scientemente, ha diffuso alcune distorsioni e discrasie nel pensiero comune fino a radicalizzarle come se fossero sempre state lì.

Concetti quali la scarsa utilità dei contratti collettivi di lavoro (pilastro basilare sul quale fondare un rapporto lavorativo equo e solidale tra imprenditore e lavoratore) a vantaggio di una contrattazione decentrata e individuale hanno portato il singolo dipendente nella effimera convinzione di potersi rappresentare e tutelare da solo in aspetti molto più ampi e articolati del mero aspetto lavorativo e di mansione aziendale.

L'informazione di massa che,

come nel caso Parmalat e bond argentini, ha trasformato la posizione di alcune banche da complici nello sperpero dei risparmi privati a vittime di un sistema mosso da qualche "forza" non meglio identificata o come nei più recenti casi di istituti di credito, come Banca Etruria, eventi colposi a danno della cittadinanza si sono spenti con sterili proclami governativi seguiti da un quasi imbarazzante silenzio, volto forse a far dimenticare in fretta cosa sta realmente succedendo.

Concetti, poi, quali il rafforzamento della trattativa tra cittadino e governo a discapito del ruolo dei c.d. intermediari (caf, patronati, associazioni dei consumatori, ecc.) hanno concluso l'opera di convincimento che un'organizzazione sindacale o corporativa non possa tutelare gli interessi individuali del cittadino, in aperto contrasto con il motivo sociale per cui queste stesse organizzazioni nascono. Sembra che abbiano fretta di farci dimenticare che il Sindacato è uno dei pilastri, assieme al Governo, della società italiana; i due devono avere funzioni differenti ma unità d'intenti perché mentre il Sindacato si occupa degli interessi dei lavoratori e delle loro famiglie, l'altro si dovrebbe occupare della trasformazione della società a favore dei lavoratori e delle loro famiglie.

Più volte i nostri giovani sono stati definiti come l'"esercito degli scoraggiati", proprio loro che dovrebbero essere il motore dell'economia del nostro paese, si vedono messi da parte in un



mondo lavorativo che invecchia grazie a Fornero & Co., che fa del precariato e dell'incertezza due armi di controllo del lavoratore subordinato grazie al c.d. Jobs Act di Renzi & Co., che tornano a fare gli emigranti economici alla pari dei nostri nonni.

A peggiorare tale condizione contribuisce poi la globalizzazione, che sempre più richiede flessibilità ai lavoratori, costringendoli a rinunciare ai loro diritti, ottenuti dopo anni di lotte sindacali, per mantenere comunque sia un lavoro precario. Economie definite emergenti, come Cina ed India, "avvelenano" il mercato attraverso una concorrenza al made in Italy perpetrata dai giganti emergenti che cercano di collocarsi sulla scena del mercato mondiale qualche volta con operazioni "border line".

Come per l'aquilotto che per sbaglio nacque e crebbe in un pollaio morì nella convinzione di essere una gallina, stiamo allevando una intera generazione di giovani nella convinzione che non riusciranno mai ad avere un lavoro che sia l'espressione di sé e delle proprie potenzialità, autorealizzazione di un proprio percorso. Li stiamo convincendo che è meglio arrendersi, prima ancora di combattere, ad una effimera realtà costruita per lo più da pochi individui mossi da grandi interessi economici costruiti sul controllo di una base di cittadinanza molto vasta.

Il lavoro è da sempre il veicolo che ci permette di intessere relazioni sociali, che ci permette di avere una vita dignitosa e libera; dignitosa perché, lavorando, si può guadagnare, e, guadagnando, si può vivere "all'onore del mondo", ma anche libera perché grazie al lavoro si possono fare delle scelte autonome.

Alla base dell'autonomia di scelta c'è sicuramente la cultura e la for-

mazione personale data dalla scuola e affinata negli atenei che dovrebbero essere la massima espressione della cultura nel nostro paese. Invece vediamo come la figura tradizionale dello studente universitario viene relegata per un periodo che va dai tre a sette anni a leggere e studiare libri di testo ed effettuare limitati stage formativi gestiti da organizzazioni che, per la maggior parte, gravitano intorno all'ateneo stesso fornendo allo studente una visione limitata del mondo esterno ed estraneo a quello universitario.

Così accadendo, il mito della laurea visto come passaporto sicuro per trovare lavoro e svolgere un'attività remunerativa sembra essere destinato a tramontare. A giudicare dalle previsioni degli esperti, in futuro le richieste di professionisti c.d. "tradizionali" come medici, avvocati, bancari, non saranno certamente elevate; senza contare che la progressiva informatizzazione e robotizzazione della società può far sostituire più facilmente una macchina ad un impiegato di concetto che ad un giardiniere.

Nell'Italia di oggi c'è più bisogno di cuochi, di operai e di artigiani che di ingegneri. Ad esempio, le valutazioni degli esperti prevedono infatti un'elevatissima domanda per infermieri, fisioterapisti, assistenti ai nidi di infanzia, cioè in grado di svolgere servizi per le fasce più deboli della società (bambini, anziani, infortunati, handicappati, etc.). Nel 2017 ci saranno in Italia circa 14 milioni di ultrasessantenni, uno ogni quattro abitanti. In generale, tutta l'area della salute, intesa come servizi assistenziali fisio-psicologici (quindi come attività sanitarie da far svolgere a non medici) raccoglierà oltre la metà di tutti i nuovi posti di lavoro che si creeranno nei paesi industrializ-

zati.

Ma qualunque sia lo scenario futuro, il consiglio che possiamo dare ai giovani che devono decidere la propria strada è quello di cercare di raggiungere una cultura superiore, non specialistica in senso verticale, ma con aperture trasversali. Una cultura che possa servire nella vita di tutti i giorni per elevare la qualità della vita. Re-imparare che il "saper essere" e il "saper fare" sono più importanti del sapere stesso. Imparare, quindi, ad esercitare la propria intelligenza come la risorsa più preziosa.

Concludo ricordando un passaggio del nostro Segretario generale Adamo Bonazzi all'apertura del percorso formativo 2015 per quadri e dirigenti del Sindacato ove diceva che "se le cose non ci stanno bene, dobbiamo cambiare il modo di ottenerle" e, citando una frase di Sir. Bertrand Russel, vorrei ricordare soprattutto alle generazioni di oggi che si affacciano per la prima volta al mondo del lavoro che loro sono il futuro e che non devono commettere gli errori commessi da noi:

"Non smettete mai di protestare; non smettete mai di dissentire, di porvi domande, di mettere in discussione l'autorità, i luoghi comuni, i dogmi. Non esiste la verità assoluta. Non smettete di pensare. Siate voci fuori dal coro. Siate il peso che inclina il piano. Siate sempre in disaccordo perché il dissenso è un'arma. Siate sempre informati e non chiudetevi alla conoscenza perché anche il sapere è un'arma. Forse non cambierete il mondo, ma avrete contribuito a inclinare il piano nella vostra direzione e avrete reso la vostra vita degna di essere raccontata. Un uomo che non dissente è un seme che non crescerà mai."

Giuliano Palotto

# Pubblico Impiego: il *de profundis* della Corte costituzionale per la vicedirigenza

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 214, depositata il 3 ottobre 2016 ha dichiarato non fondate numerose questioni di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 13, del decreto-legge n. 95 del 2012, che ha abrogato l'art. 17-bis del d.lgs. n. 546 del 2001, in cui si prevedeva che la contrattazione collettiva del comparto Ministeri disciplinasse l'istituzione di un'apposita separata area della vicedirigenza.

Le questioni erano state sollevate dal Consiglio di Stato nell'ambito di una complessa vicenda processuale. Le fasi salienti di tale vicenda attengono alla mancata emanazione di atti di indirizzo del Ministro della funzione pubblica all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), cui fece seguito il ricorso di alcuni funzionari del Ministero della giustizia e una decisione del TAR Lazio, che accolse il ricorso con sentenza passata in giudicato.

La sopravvenuta scelta del legislatore di eliminare la vicedirigenza, seguita da un'ulteriore sentenza del TAR Lazio, che dichiarava cessato l'incarico del commissario ad acta e improcedibile il giudizio di ottemperanza per sopravvenuta carenza di interesse, spinse il Consiglio di Stato, investito dell'appello avverso quest'ultima sentenza, a ritenere che lo scopo realmente perseguito dalla disposizione impugnata fosse quello di impedire l'attuazione del giudicato, favore-

vole ai funzionari del Ministero della giustizia.

Su tale premessa, il Consiglio di Stato ha sollevato le questioni di legittimità dell'art. 5, comma 13, oggetto della sentenza della Corte, articolandole in tre gruppi. Nell'esaminare il primo di questi, la Corte ha escluso che la disposizione impugnata violasse il diritto a un equo processo garantito dall'art. 6 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU), poiché avrebbe soppresso «retroattivamente ogni effetto prodotto dal giudicato» e influenzato l'esito del giudizio di ottemperanza proposto per conseguirne l'attuazione. La Corte ha affermato l'applicabilità dell'invocato art. 6 della CEDU alla fattispecie, da intendersi controversia su un «diritto civile». Ha inoltre evidenziato che, secondo la Corte europea dei diritti dell'uomo (Corte EDU), esistono circostanze che possono giustificare la mancata esecuzione «in natura» degli obblighi imposti da un giudicato e ha ritenuto che emergesse l'esistenza, nella specie, di una circostanza idonea a giustificare la mancata esecuzione degli obblighi imposti dal giudicato.

Tale circostanza è stata ravvisata dalla Corte nell'inesistenza di qualsiasi sovrapposizione tra l'accertamento sostanziale contenuto nel giudicato della sentenza n. 4266 del 2007 e l'abrogazione, a opera dell'impugnato art. 13, comma 5, della disposizione istitutiva della vicedirigenza. Infatti,

posto che la sentenza n. 4266 del 2007 non aveva affermato la spettanza ai ricorrenti della qualifica di vicedirenti ma aveva soltanto riconosciuto agli stessi la titolarità di un interesse giuridicamente tutelato a che fosse adottato l'atto di indirizzo all'ARAN di cui all'art. 10, comma 3, della legge n. 145 del 2012, tale vincolo, derivante dal giudicato, non escludeva che la previsione dell'istituzione dell'area della vicedirigenza restasse nella piena disponibilità del legislatore, che ben poteva modificare l'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. La Corte ha inoltre escluso che lo scopo della disposizione impugnata fosse quello di influenzare l'esito della controversia in corso, affermando che esso consisteva, piuttosto, nella riduzione delle spese delle amministrazioni pubbliche, nel contesto di necessità e urgenza determinata dalla grave crisi finanziaria che aveva colpito l'Italia tra la fine del 2011 e la prima metà del 2012.

La Corte ha anche negato che la disposizione impugnata violasse l'art. 1 del Protocollo addizionale alla CEDU, che protegge la proprietà, riconoscendo a ciascuno il diritto al rispetto dei propri beni. La Corte ha infatti ritenuto che, alla luce della giurisprudenza della Corte EDU sulla nozione di «bene», la pretesa all'adozione dell'atto di indirizzo all'ARAN non potesse costituire né un «bene attuale», dato che essa non assi-

curava, di per sé, alcuna utilità patrimoniale ai ricorrenti nel giudizio a quo, né una «aspettativa legittima», economicamente rilevante, a ottenere il godimento di un diritto di proprietà, in particolare, un'aspettativa legittima a ottenere la qualifica di vicedirigente e il conseguente maggiore trattamento economico. Da ciò l'infondatezza della questione.

Il fatto che la norma fosse intervenuta in un ambito lasciato "libero" dal giudicato della sentenza del TAR Lazio, ha infine indotto la Corte a escludere che la disposizione impugnata avesse «eliminato la condizione di parità delle

parti», in violazione dell'art. 111, primo e secondo comma, Cost., o lesa «il diritto di difesa dei ricorrenti», alterando «la regolazione di interessi stabilita da sentenze esecutive», o il «principio di effettività della tutela giurisdizionale».

La Corte ha rigettato un secondo gruppo di questioni fondate sull'erroneo comune assunto della natura provvedimento dell'art. 5, comma 13, del d.l. n. 95 del 2012, argomentando sia sotto il profilo soggettivo, visto che i destinatari della stessa non sono «determinati o di numero limitato», sia sotto il profilo ogget-

tivo, poiché la norma detta la regola, di carattere astratto, secondo cui la vicedirigenza non è più prevista nell'organizzazione del lavoro pubblico.

La Corte ha infine ritenuto infondate le questioni sollevate in riferimento agli artt. 102, primo comma, e 103, primo comma, Cost., affermando che la regola dettata dalla disposizione impugnata, secondo cui la vicedirigenza non è più prevista nell'organizzazione del lavoro, ha operato sul solo piano delle fonti generali e astratte, senza vulnerare le attribuzioni riservate alla funzione giurisdizionale.





**Unione Sindacati Autonomi Europei**