

RIFLESSIONI SULLA LETTERA DEL GOVERNO ALLA U.E.

(ovvero IL MONDO del LAVORO secondo Brunetta e Sacconi)

Nella “lettera a Babbo Natale” (così l’abbiamo definita il 27/10, con un nomignolo ripreso poi dalla grande stampa), Berlusconi e C. si sono impegnati con l’Europa a varare una ventina di nuove leggi: costituzionali, DDL, DPR, DPCM etc. Tra queste, alcune toccano in modo significativo il mondo del lavoro, pubblico e privato.

Poiché è necessario fare chiarezza, partiamo dalle parti della lettera che riguardano il lavoro.

LETTERA alla U.E.

La metà inferiore di pagina 6 (punto f) è dedicata alla **modernizzazione della P.A.**

Il secondo comma recita testualmente:

” Per rendere piu’ efficiente, trasparente, flessibile e meno costosa la P.A. tanto a livello centrale quanto a livello degli enti territoriali (oltre al vigente blocco del turnover del personale) renderemo effettivi meccanismi cogenti/sanzionatori: a) la mobilità obbligatoria del personale; b) la messa a disposizione (Cassa Integrazione Guadagni) con conseguente riduzione salariale e del personale; c) il superamento delle dotazioni organiche. Contestualmente all’entrata in vigore della legge costituzionale recante l’abolizione e la razionalizzazione delle province è prevista l’approvazione di una normativa transitoria per il trasferimento del relativo personale nei ruoli delle regioni e dei comuni”.

Questo è il testo, fonte di tutte le diatribe: mobilità e licenziamento coatto anche nella P.A.? Per evitare confusioni, partiamo dall’Articolo 18.

La storia dell’Articolo 18

L’articolo 18 è uno degli articoli piu’ importanti dello **STATUTO dei LAVORATORI** (Legge 300/1970, Ministro del lavoro=Donat Cattin). Esso afferma **che il licenziamento avviene per giusta causa e per giustificato motivo.**

Se così non è, il giudice può ordinare la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. In alternativa, il lavoratore può scegliere di non rientrare al lavoro e di essere pagato (risarcimento del danno + alcune mensilità).

Solo nelle aziende fino a 15 dipendenti il datore di lavoro può invece scegliere tra la riassunzione ed il risarcimento, senza riassunzione.

Da allora, di strada – in tema di licenziamenti e di mobilità – ne è stata fatta molta: Legge n°79/1983; Legge n°223/1991; D.Lgs.29/1993; D.Lgs.165/2001 e s.m.; Legge n°148/2011. Per non parlare dei CCNL....

I Problemi sono stati normati e rinormati. Purtroppo QUALCUNO (nei Governi di Centro-Destra), tra cui Brunetta e Sacconi, ha continuato a credere che questi aspetti, essenziali per il mondo del lavoro, fossero troppo condizionati dal potere sindacale ed andassero “liberalizzati”, ossia tolti dall’obbligo di accordi sindacali, nazionali e/o locali. Non si tratta di una ipotesi personale, si tratta di una verità, testimoniata dai fatti avvenuti negli ultimi 10 anni. Li riassumiamo.

In data 20/08/2001, Antonio Marzano, Ministro delle attività produttive, suggerì di modificare l’Art.18 dando la possibilità alle imprese, per i futuri assunti, di licenziare i dipendenti, per motivi economici, dietro indennizzo.

Nel Novembre 2001, Maroni (Ministro del Lavoro) propose un **DDL Delega (n° 848/2001)** che prevedeva la sospensione delle tutele in tre casi:1) aziende in uscita dalla crisi; 2)aziende che, assumendo, superano i 15 dipendenti; c) aziende che stabilizzano i contratti a termine.

La reazione della Triplice fu durissima, con 3 scioperi e con il tentativo di Sacconi di dividere i Confederali non autonomi. Dopo mesi di tensioni con CGIL-CISL-UIL etc, il Governo fece un passo indietro, trasferendo la parte della delega relativa all’Art.18 in un nuovo **DDL – n°848 bis** – che non fu mai approvato.

L’Art. 18, a ben vedere, riguarda solo le aziende con più di 15 dipendenti (1,4 milioni di dipendenti, nel privato) ed esclude quelle con meno di 15 addetti (8,4 milioni di persone).

Nel 2009, utilizzando il collegato alla Finanziaria, il Governo ritentò di modificare l’Art. 18, ipotizzando che – all’atto dell’assunzione – datore di lavoro e lavoratore accettassero di demandare ad un ARBITRO PRIVATO, anziché al giudice, ogni controversia, licenziamenti inclusi.

Napolitano, allora, rinvio’ la Legge alle Camere (“...no, perché il lavoratore da assumere è in condizione di massima debolezza verso il datore di lavoro..”) e Sacconi fu costretto a togliere la clausola sui licenziamenti.

Ma Sacconi non mollo' la presa e, presentando il progetto "Statuto dei Lavori", ripropose la modifica sui licenziamenti.

Il 12/07/2011, la Commissione Europea, nella raccomandazione sul PDEF 2011-2014, critico' il dualismo italico: "...anziani protetti con norme rigorose e procedure onerose....giovani senza tutela..".

Nel Decreto ferragostano, Sacconi inseri' cosi' (Art.8) una norma che autorizza intese aziendali in deroga all'Art.18.

Il 26/10/11, nella lettera all'U.E., il Governo riaffermava – "U.E. VULT!"- l'impegno governativo a rivedere le norme sui licenziamenti legati a motivi economici.

Da cio', la **netta presa di posizione contraria** da parte di TUTTE le CONFEDERAZIONI (ConfedirMit-PA e CIDA-FP incluse), con preavviso di azioni sindacali.

Ambigua la prima risposta del Governo:"..non vogliamo licenziamenti facili ma un mercato del lavoro piu'efficiente....In tutto il mondo si verificano maggiori assunzioni, in presenza di flessibilità in uscita.." (Sacconi, 27/10/11).

Per la Lega " c'è una trattativa da fare, politica e con le parti sociali" (Il Sole, 28/11/01, pag.13).

Per la Confindustria: "..bene cosi' ...". Per la CGIA di Mestre:"...non ci sono relazioni dimostrate tra licenziamenti in uscita e nuove riassunzioni..."

Il futuro ? E' quanto mai incerto.

MOBILITA' e CASSA INTEGRAZIONE (CIG) nella P.A.?

Di questo si tratta nel gia' citato **capitolo f) della lettera di intenti**. Secondo Alcuni (tra cui L.Olivieri, Italia Oggi, 28/10/11, pag.3) c'è un equivoco di fondo. "La P.A. potrebbe attivare la CIG solo con una riforma del sistema, che la includa tra le aziende che utilizzano la CIG stessa e che preveda il pagamento all'INPS dei relativi contributi". Ma è proprio cosi'?

Rileggete il contenuto del punto f) della lettera di intenti e poi proseguite con Noi questa riflessione. Fatto?

Mobilità

Per chi se lo fosse dimenticato, la Mobilità – anche quella nella P.A.-- è **regolata dall'Art. 30 del D.Lgs. 165/01** e s.m., che prevede il cambiamento di sede di un dipendente pubblico (nella stessa od in altra amministrazione).

La Mobilità (volontaria od obbligatoria) è **normata ripetutamente dai CCNL** (esempio, per la sanità: Art.20-31-32 del CCNL 5/12/1996; Art. 16-17 del CCNL 10/02/2004), su base pattizia.

Ma questo Governo illiberale, dopo aver bloccato gli stipendi ed i contratti della P.A., ha attaccato le norme concertate sulla mobilità, utilizzando le manovre estive 2011 ovvero il:

-a) Decreto Legge 98/11, poi **Legge 111/2011**;

-b)Decreto Legge 138/11, poi **Legge 148/2011** (Art.1, c.19 e 29),

ottenendo una delega governativa **per semplificare le procedure di mobilità e per imporre i trasferimenti territoriali dei dipendenti, anche in assenza di concertazione sindacale.**

Ora, si vuole strafare. Recita infatti la lettera alla U.E.: **“Si renderà cogente:a) la mobilità obbligatoria del personale; b)la messa a disposizione (CIG) con conseguente riduzione salariale e del personale; c) il superamento delle dotazioni organiche”** (pagina 6 della lettera all'U.E.,punto effe).

Insomma, il Governo ha ritenuto inapplicabili le regole pattizie, proseguendo nella delegittimazione del mondo sindacale (“no alla concertazione”, anche su questi aspetti), distruggendo gli accordi sindacali – nazionali ed aziendali – sul riassorbimento del PERSONALE ECCEDENTE.

Ribadiamo, distruggendo gli accordi previsti dai CCNL (in sanità, ad es. CCNL 10/02/04, Art. 16-17; CCNL 5/12/06, art.31) ed impedendo financo l'informazione preventiva, prevista dalla Legge 148/2011(Art.1, c.19-29), nelle more dei successivi CCNL.

Ancora una volta, il Governo sfrutta una situazione di emergenza economica per:

- Superare le dotazioni organiche (?!..e la sicurezza, nel SSN?);
- Trasformare gli accordi in informazione (successiva?);

- Creare un caos gestionale, normativo ed economico.

LA MESSA IN DISPONIBILITA' per gli "ECCEDENTI"

Per chi se lo fosse dimenticato, ricordo che la "MESSA IN DISPONIBILITA'" è regolata dall'Art. 33 (c.7-8) del D.Lgs. 165/2001.

Dopo concertazione sindacale, accertata l'eccedenza di personale nei singoli ENTI, ai sensi del c.7, ogni Amministrazione "colloca in disponibilità" i lavoratori eccedenti, non riciclabili nello stesso od in altri Enti. Ai sensi del c.8, il dipendente "collocato" riceve un'indennità pari all'80% dello stipendio e della I.I.S., per un periodo massimo di 24 mesi, al termine dei quali il rapporto di lavoro è risolto (licenziamento definitivo!).

Il sistema, quindi, è un ibrido tra mobilità privatistica e la CIG, ibrido che - invece e spesso- portava alla riassunzione del personale.

Nei fatti, il Decreto Brunetta ha peggiorato il D.Lgs. 165/2001.

La lettera a Bruxelles ha ulteriormente offuscato il quadro, perché punta a rendere "cogenti" nella pubblica amministrazione: a) la mobilità obbligatoria; b) la CIG con riduzione salariale e del personale; c) il superamento delle dotazioni organiche.

Sono interventi NUOVI e PEGGIORATIVI perché, per la P.A.,:

- Non esiste finora la CIG (prevista invece al punto f della lettera);
- Non è chiaro il concetto di STIPENDIO (l'indennità di esclusività, cos'è? La RPMV cos'è...);
- L'IIS è stata riassorbita da altre voci;
- Specifici articoli contrattuali (non disdettati) regolano questi aspetti: Art.31-32 del CCNL 5/12/96; Art.16-17 del CCNL 10/02/04, su tutti.

Non solo, ma, dopo 24 mesi, scatta -ora- il licenziamento definitivo (Art.33, c.7-8 del D.Lgs. n°165/2001, come modificato dal "Brunetta"(D.Lgs.n°150/09).

Chiediamo: sono queste le migliori iniziative/regole atte a modernizzare la P.A.?

La CIG (pensiamo) sarà a carico dell'INPDAP (o dell'INPS..) e non delle ASL e/o delle altre Amministrazioni, con un bel "giuoco" contabile.

Brunetta, con queste nuove regole vuole superare le resistenze centrali e periferiche ad un diverso uso del personale, resistenze oggi legate alle forti autonomie degli Enti. Ci chiediamo quali saranno le reazioni delle Regioni, degli Enti Locali e dei Ministeri.

Una cosa è certa: oltre al blocco dei CCNL (fino al 2014 o fino al 2017?), per almeno 4-5 anni avremo anche il blocco totale dei concorsi nella P.A.!

CONSIDERAZIONI FINALI

- 1) Licenziamenti piu' facili nella P.A. ed altrove?** Secondo D. Cirioli (Italia Oggi, 28/10/11, pag.32) solo per i nuovi assunti. Secondo Noi, anche per i vecchi dipendenti, data l'abolizione delle piante organiche e la facile scusa delle riorganizzazioni, per motivi economici.

Si promettono incentivi per l'occupazione femminile, si restringono gli spazi per i contratti parasubordinati, ma – soprattutto – si favoriscono i LICENZIAMENTI, "anche attraverso una nuova regolazione dei licenziamenti, per motivi economici, nei contratti di lavoro a tempo indeterminato".

La nuova riforma, quindi, distruggerà l'Art. 18 della Legge 300/1970, l'articolo che garantiva la stabilità del posto di lavoro, obbligando l'impresa a reintegrare il lavoratore illegittimamente licenziato (Legge 300/1970; Legge 604/1996).

Tutto questo, con la dichiarata speranza che la facilità al licenziamento (dei vecchi) consenta l'assunzione piu' facile dei giovani, meno costosi. Ovvio l'entusiasmo di Confindustria....Altrettanto ovvia la rabbia di tutte le Confederazioni (non autonome ed autonome), ConfedirMit-PA e CIDA-FP incluse, per questo nuovo colpo di mano governativo, che pretende di cambiare il mondo del lavoro – pubblico e privato – con lo scudo della U.E.

Del tutto evidente, infine, la VOLONTA' di DESTRUTTURARE la P.A., usando l'accetta e non il bisturi, con tagli orizzontali ed evitando –ancora una volta- i tagli verticali, selettivi e difficili perché impopolari. Colpire nel mucchio, è piu' facile...

Ancora una volta, la prassi governativa dimostra l'incapacità di motivare il personale pubblico, utilizzandolo al meglio ed adattandolo alle novità tecnico-gestionali, anche con corsi di formazione-lavoro.

Siamo convinti che queste nuove regole, se approvate dal Parlamento, distruggeranno sia il welfare italiano che ciò che resta dell'intero Servizio Sanitario Nazionale.

Siamo convinti che altre promesse avrebbe dovuto fare Berlusconi all'Europa: la riforma del fisco (con il conflitto di interessi), la flex-security, la modifica scolastica nella fascia 14-16 anni con la creazione di scuole professionali (teoria+pratica lavorativa), la creazione di fondi per l'apprendistato, la messa a punto di alcuni fondamentali testi unici: sui tributi, sulle regole della P.A., sul SSN, sul fisco, sugli immobili degli enti pubblici, sui servizi pubblici.

Il Governo ha scelto una strada diversa: almeno 20 impegni legislativi in 8 mesi, con la guerra al mondo dei dipendenti, pubblici e privati, dirigenti e non. Per non parlare della guerra, implicita, alle autonomie regionali.

2)Privilegiati i dipendenti della P.A.? Dopo queste novità normative, vogliamo proprio vedere la faccia ed il naso (lungo) di quei politici e commentatori che, ancor oggi, sostengono che i dipendenti pubblici sono dei privilegiati: "...certezza del posto, non licenziabilità, salari elevati...".

Quando mai? Oggi, i contratti sono tutti a tempo determinato; le prebende sono appena decenti (in relazione ai rischi che si corrono); la carriera – piatta per i più – è esposta ai venti della politica; le "rogne" legali (professionali-dirigenziali-amministrative) sono dietro l'angolo...Eppure Sacconi e Brunetta non demordono: "..dobbiamo abolire l'Art.18.....dobbiamo licenziare...".

QUAERO ET NON INVENIO: MELIORA TEMPORA!

Dr. Stefano Biasioli

Segretario Generale ConfedirMit-PA

Vicenza-Verona, 02/11/2011

LE FONTI NORMATIVE, LEGISLATIVE E CONTRATTUALI

(a cura di Luciano Mulas e di Stefano Biasioli)

----- LE NORME LEGISLATIVE -----

1) LEGGE n° 300/1970 (Art.18)

Ferme restando le procedure ex Art.2-7-22 della Legge n°604/1966, **il giudice annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o senza giustificato motivo ed ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro**. Il lavoratore ha diritto ad un risarcimento non inferiore a 5 mensilità (ex Art. 2121 del C.C.). Se entro 30 gg il lavoratore non riprende servizio, il rapporto è risolto.

Se il datore di lavoro impugna la decisione del Giudice, si applicano le disposizioni ex Art. 178 (c.3-6) del CdPC.

2) Legge n° 79/1983 (Art.9, ultimo comma).

3) Legge n°223/1991 (Art.4,c.11; Art.5, c.1-2)

-Art.4,c.11: **accordi sindacali per riassorbimento delle eccedenze possono derogare dall'Art. 2103 del C.C.**, assegnando agli interessati **mansioni diverse** da quelle svolte.

-Art.5, c.1-2: **la scelta dei soggetti in mobilità** deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive-organizzative dell'azienda, nel rispetto del CCNL e dei seguenti criteri:a) carichi di famiglia;b)anzianità; c) esigenze tecnico-produttive-organizzative. Al proposito l'azienda deve rispettare la Legge 79/1983 (Art.9, ultimo comma).

4) D.Lgs. n° 29/1993 (Art. 35, c.1)

Prevede **accordi tra ASL/SSN ed OOSS per la mobilità** dei dirigenti di primo livello, con mobilità regionale/interregionale, al fine di prevenire la dichiarazione di eccedenza e (dopo tale evento) per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

5) D.Lgs. n° 165/2001 e s.m. (integrate con D.Lgs. n° 150/09)

-Art.30 del D.Lgs.165/2001 e s.m. prevede (c.1-bis) che un **DMPA**, previa intesa con la Conferenza Unificata e sentite le OOSS, **disponga le misure per agevolare i processi di mobilità. Le procedure (c.2) vanno definite dai CCNL.**

-Art.33,c.1: è relativo alle **“eccedenze di personale ed alla mobilità collettiva”** (informazione preventiva alle OOSS), con richiamo alla Legge n°223/1991 (art.4,c.11; Art.5, c.1-2).

-Art. 33,c1-bis e c.2: Il dirigente che non individua le eccedenze di personale è passibile di danno erariale. L’Art.33 è applicabile quando l’**ECCE DENZA RILEVATA** riguardi almeno 10 dipendenti.

-Art.33,c.3-6: la comunicazione preventiva alle OOSS firmatarie deve contenere: i motivi dell’eccedenza; i motivi del mancato riassorbimento all’interno; il n°, la collocazione, le qualifiche del personale eccedente; le proposte e la tempistica per risolvere il problema. Entro 10 gg, va fatto il confronto con le OOSS sulle cause, con conclusione entro 45 gg sia con accordo che con disaccordo, verbalizzato. Soluzioni? Forme flessibili di lavoro, contratti di solidarietà, mobilità verso altre Amministrazioni (ex CCNL ed ex Art.30, D.Lgs.165/2001). Se disaccordo, confronto c/o ARAN (ex D.Lgs. 469/97, Art.3-4) per altri 15 gg.

-Art.33, c.7-8: Il personale non ricollocabile viene comunque messo in disponibilità (senza lavoro!) e riceve un’indennità dell’80% dello stipendio + I.I.S. per 24 mesi (detto stipendio vale per i requisiti pensionistici). Poi, il rapporto è risolto (Art.34, c.4).

-Art.34, c1-7: il personale in disponibilità rientra in un elenco gestito o dal DFP (per ministeri, Enti pubblici non economici nazionali) o da Regioni e Province (ex D.Lgs.469/97), che hanno compiti di riqualificazione e/o di ricollocazione. All’uopo, dovrebbero esistere **Leggi Regionali** (ex D.Lgs. 469/97). I CCNL possono prevedere (c.5) appositi **FONDI** per la **RIQUALIFICAZIONE** di tale personale. **Per gli Enti territoriali (c.7)** le economie

di spesa derivanti dal personale in disponibilità restano a disposizione del **loro bilancio**.

-Art.34 bis (c.1-5): l'elenco di cui sopra va comunicato alle varie Amministrazioni, che debbono tenerne conto, nei futuri concorsi (con comunicazione al DFP) per un **percorso prioritario** rispetto ai concorsi stessi.

6) Legge n°148/2011 (Art.1, c.19 e 29): prevede che i dipendenti della PA (esclusi i Magistrati!), su richiesta del datore di lavoro, **sono tenuti a lavorare in sede e luoghi diversi, sulla base di motivate esigenze** (tecnico-organizzativo-produttive), con riferimento a PIANI di PERFORMANCE e di RAZIONALIZZAZIONE, **secondo criteri ed ambiti decisi dai CCNL**.

Nelle more dei CCNL si fa riferimento ai criteri datoriali, oggetto di INFORMAZIONE PREVENTIVA (!) ed il trasferimento è consentito solo in ambito regionale (solo il personale del Ministero Interni puo' essere trasferito fuori Regione). Il tutto, **senza nuovi oneri per la finanza pubblica!**.

----- LE NORME CONTRATTUALI -----

(CCNL di Area TERZA e QUARTA)

Non bastassero le norme di Legge, esistono anche norme legate ai CCNL.

MOBILITA' VOLONTARIA: è normata dall'Art.20 del CCNL 8/06/00, che disapplica alcune regole del DPR 384/90 (Art.82-85) e del CCNL 5/12/96 (Art.39) e si riallaccia al CCNQ del 2/06/98.

ACCORDI di MOBILITA': Art.31, CCNL 5/12/96 (c.1-3).

-Nei casi di **ristrutturazione della dotazione organica**, le ASL esperiscono ogni tentativo per ricollocare i dirigenti, anche in discipline equipollenti ed anche con il conferimento di incarichi dirigenziali.

-Sono previsti **ACCORDI di MOBILITA'** (c.2-7) con richiamo all'Art.35,c.1, del D.Lgs.29/93, con accordi tra P.A. ed OOSS (ex Art.12,c.2, CCNL 5/12/96). Detti accordi debbono essere:1) a livello nazionale (c.2-3); 2)a livello aziendale (c.5-7), tra DG ed OOSS. Detti accordi debbono contenere (c.6) le seguenti indicazioni minime:a)posti liberi; b)elenco dirigenti in mobilità; c)scadenza dei bandi di mobilità; d)pubblicità.

-La mobilità (c.8) diventa efficace solo dopo adesione scritta degli interessati (15 gg).

-Per i dirigenti dichiarati in esubero, la mobilità (c.11) puo' riguardare anche posti di disciplina diversa.

-Gli accordi periferici possono coinvolgere anche l'ARAN (c.12).

ACCORDI di MOBILITA' ORDINARIA per ESUBERO: Art.32, CCNL 5/12/96.

In seguito ad esubero dei dirigenti (anche in seguito a disattivazioni e riconversioni ex Legge n°724/94) si applicano prima l'art.31 del CCNL 5/12/96 e gli Art.47-52 della Legge n°537/93 e poi la mobilità di ufficio (Legge n° 724/94).

MOBILITA' INTERNA: Art.16, CCNL 10/02/04, che disapplica l'Art.39 del DPR 761/79 e l'Art.81 del DPR 384/90.

-La mobilità interna puo' essere conseguente al conferimento di incarichi (c.1) e portare a struttura/località diversa da quella della sede precedente.

-Esiste una mobilità a domanda (c.2).

-Esiste una mobilità di urgenza (c.3-4), con carattere provvisorio, limite massimo di 1 mese/anno, salvo il consenso del dirigente.. E' a rotazione...

-Nei casi di mobilità interna per ristrutturazione aziendale (c.6), ai fini del mantenimento dello stesso incarico/altro incarico di pari valore economico ed in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, si tiene conto dei principi e procedure ex Art.5,c.2, lettera F del CCNL 10/02/04.

DIRIGENTI IN ECCEDEENZA: Art.17, CCNL 10/02/04.

-Sono confermati gli accordi di mobilità (Art.31, CCNL 5/12/96).

-In relazione alle previsioni ex Art.33 del D.Lgs.165/01, conclusa la procedura prevista dai c.4-5 dello stesso Art.33 (D.Lgs 165/01) - per favorire il passaggio diretto del dirigente eccedente ad altre aziende del comparto e per evitare il collocamento in disponibilità del dirigente che non sia possibile utilizzare diversamente nel proprio ambito – **l'ASL comunica a tutte le ASL della Regione l'elenco dei dirigenti eccedenti, distinti per disciplina** (ex Art.48,c.1, CCNL 10/02/04) per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto di tutti o di parte dei dirigenti eccedenti.

Le ASL (c.3), entro 30 gg, comunicano i loro posti vacanti “ nella dotazione organica”, che – a loro volta – vengono comunicati ai dirigenti in eccedenza, che possono scegliere...

-Analogha richiesta (c.5) va fatta anche alle **Amministrazioni di diverso comparto, regionali o provinciali** (ex.Art.1,D.Lgs.165/01), con le medesime procedure.

-I trasferimenti ex Art.17 del CCNL 10/02/04 sono vigenti dal Marzo 2004!.

NOTA BENE

A parere degli scriventi (L.M. e S.B), per evitare prevaricazioni ed errori, da parte di chiunque, occorrerebbe definire una volta per tutte il significato dei seguenti termini:

-ESUBERO

-ECCEDEENZA

-RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE

-DOTAZIONE ORGANICA

-COMPITI e COMPETENZE delle REGIONI ed ENTI LOCALI sul personale addetto.

Solo dopo questo, sarà possibile, a Ns. parere, definire chiaramente le norme e le garanzie applicabili ai singoli casi. Un esempio su tutti. Un opuscolo ARAN, dedicato alla raccolta sistematica dei chiarimenti ARAN (09/03/2007), asserisce che, in caso di ristrutturazione aziendale, non si possa usare la risoluzione consensuale (ex Art. 22 del CCNL 08/06/00) e che ci si debba attenere all'Art. 34 del D.Lgs.165/01 ed all'Art. 31 del CCNL 5/12/06.

A quando un testo unico, per le norme comuni nel pubblico impiego?

Stefano Biasioli e Luciano Mulas

Vicenza-Roma-Lucca, 31/10/2011.