



# **UIL Pubblica Amministrazione**

MINISTERI - ENTI PUBBLICI - UNIVERSITA' - RICERCA - COMPARTO SICUREZZA  
AGENZIE FISCALI - PRESIDENZA DEL CONSIGLIO - VIGILI DEL FUOCO - AUTORITA' INDIPENDENTI

tel. 06/71588888 fax 06/71582046 - e-mail: [uilpa@uilpa.it](mailto:uilpa@uilpa.it)

**sito internet: [www.uilpa.it](http://www.uilpa.it)**

## **INFORMAZIONI SINDACALI**

**Circolare n. 3  
Dell'11 marzo 2010**

- A tutte le strutture della UIL-Pubblica Amministrazione  
- Ai componenti del Comitato Centrale, del Collegio dei Revisori dei Conti e del Collegio dei Probiviri

# **COLLEGATO LAVORO LE NOVITA' SUL PUBBLICO IMPIEGO**

*LA LEGGE, APPROVATA DEFINITIVAMENTE IL 3 MARZO DAL SENATO, SARA' PUBBLICATA NEI PROSSIMI GIORNI SULLA GAZZETTA UFFICIALE.*

*DI GRANDE RILIEVO LE NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO, LE MODIFICHE ALLA LEGGE 104 E LA DELEGA AL GOVERNO PER IL RIORDINO DELLE NORME VIGENTI IN TEMA DI CONGEDI, ASSENZE E PERMESSI.*

Di seguito riportiamo una sintesi delle principali disposizioni che hanno riflessi diretti o indiretti sul pubblico impiego. Le nuove norme intervengono anche su alcuni aspetti del rapporto di lavoro già disciplinati dai CCNL:

### **Articolo 2- riorganizzazione Enti e riordino organi collegiali.**

Prevede la delega al Governo finalizzata all'adozione, entro dodici mesi dall'entrata in vigore della legge, **sentite le organizzazioni sindacali**, di uno o più decreti legislativi volti a:

- **riorganizzare** gli enti, gli istituti e le società vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (come, ad esempio, Inps, Inail, Inpdap, Enpals, Ipsema, Ipost, enti e fondazioni previdenziali di professionisti o lavoratori autonomi, Italia Lavoro spa, Isfol, Istituto Affari Sociali, Enap) e dal Ministero della salute (ad esempio, Istituto Superiore di Sanità, Ispesl, Agenzia Nazionale per i Servizi sanitari regionali, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, istituti zooprofilattici, Aifa, Croce rossa italiana),
- **ridefinire** il rapporto di vigilanza del Ministero sugli stessi organismi. In questo ambito, si prevede che l'INAIL possa emanare, nel quadro degli indirizzi e delle direttive ministeriali, specifiche direttive all'ISPESL in materia della sicurezza dei luoghi di lavoro, al fine di assicurare l'effettivo coordinamento in materia previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 81 del 2008.

La "riorganizzazione" degli enti di cui sopra dovrà avvenire secondo i principi generali enunciati nel comma 404 dell'art. 1 della L. 296/2006 (riduzione uffici dirigenziali e piante organiche, riduzione uffici periferici, eliminazioni di duplicazioni organizzative, ecc.).

Inoltre, entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge il Ministero della salute dovrà provvedere al "riordino" dei propri organi collegiali istituiti presso l'amministrazione centrale, che dovranno essere ridotti nel numero e nella composizione.

### **Articolo 5- obblighi delle amministrazioni su assunzioni, trasparenza**

Comma 1: per le pubbliche amministrazioni, a differenza dei datori di lavoro privati, non è più necessario comunicare agli uffici del lavoro le instaurazioni (ovvero le proroghe, le trasformazioni e le cessazioni) di rapporti di lavoro entro il giorno antecedente a quello in cui si verifica l'evento. Ora si può adempiere a tale obbligo entro il ventesimo giorno successivo. Viene così superata la norma che prevedeva identici obblighi per i datori di lavoro pubblici e privati.

Comma 2: previsto per le amministrazioni l'obbligo di trasmettere per via telematica al Dipartimento della Funzione pubblica tutti i dati relativi a retribuzioni annuali, curricula vitae, indirizzi di posta elettronica e numeri telefonici d'uso professionale dei dirigenti, nonché i tassi di assenza e di maggiore presenza di tale personale. Tutti questi dati saranno pubblicati sul sito istituzionale del Dipartimento.

Comma 3 - modalità di assunzione nella p.a. : il datore di lavoro pubblico non è più obbligato a consegnare immediatamente al lavoratore una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (oppure una copia del contratto individuale del lavoro), ma può farlo entro il ventesimo giorno.

Comma 4: per le pubbliche amministrazioni non c'è più l'obbligo di comunicare entro cinque giorni agli uffici del lavoro competenti per territorio le variazioni intervenute nel rapporto di lavoro.

### **Articolo 13- mobilità, assegnazioni temporanee**

Comma 1: in caso di trasferimento di funzioni dalle amministrazioni centrali ad altri soggetti (enti pubblici territoriali, oppure esternalizzazioni), al personale in esubero si applica l'art. 33 del d.lgs. 165/2001 sulle procedure di mobilità collettiva del personale in eccedenza (reimpiego presso sedi diverse della stessa amministrazione, ricollocazione presso altra amministrazione o collocamento in disponibilità per max 24 mesi).

Comma 2: ampliata la possibilità di fruire della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del d.lgs. 165/2001 ("passaggio diretto di personale fra amministrazioni diverse") nella forma dell'assegnazione temporanea per un massimo di tre anni. Al riguardo, si ricorda che nel CCNL dei comparti pubblici era già previsto l'istituto dell'assegnazione temporanea, come forma di mobilità per soddisfare particolari esigenze delle amministrazioni, previo consenso del dipendente e per un periodo massimo di 12 mesi, al termine del quale il dipendente poteva chiedere il passaggio diretto nell'amministrazione dove era stato comandato.

Comma 3: entro 60 giorni le amministrazioni pubbliche dovranno rideterminare tutte le assegnazioni temporanee in corso.

### **Articolo 14- pubblicazione dati su valutazione**

Viene modificato il "Codice della Privacy" in modo tale da consentire alle amministrazioni di pubblicare in rete i dati concernenti le valutazioni dei dipendenti, senza correre il rischio di violare la riservatezza dei dati personali. Viene infatti precisato che non dovranno essere divulgate informazioni concernenti infermità o impedimenti di natura personale che causino l'astensione dal lavoro, o componenti della valutazione che possano avere riferimento a informazioni personali e riservate sui dipendenti.

### **15 Articolo- incarichi dirigenziali alla Presidenza del Consiglio**

Riguarda il conferimento di incarichi di livello dirigenziale generale a dirigenti di seconda fascia presso la Presidenza del Consiglio. Se si tratta di dirigenti "assegnati in posizione di prestito", a partire dalla data di entrata in vigore della legge non si applica la norma che prevede il transito definitivo nella prima fascia dopo cinque anni di incarico (art. 23, c. 1, d.lgs. 165/2001).

### **Articolo 16- part-time**

Entro 6 mesi dall'entrata in vigore della legge, le amministrazioni pubbliche hanno facoltà (non l'obbligo !) di "sottoporre a nuova valutazione" i provvedimenti di concessione del part-time già adottati prima dell'entrata in vigore del decreto-legge 112/2008. Ricordiamo che l'art. 73 del DL 112 aveva 'declassato' da diritto a interesse legittimo la richiesta dei dipendenti di trasformare in part-time il rapporto a tempo pieno. Da quel momento, la trasformazione è divenuta non più obbligatoria, ma discrezionale da parte delle amministrazioni. Ora anche le trasformazioni in part-time concesse prima del 25 giugno 2008 possono, in teoria, essere revocate, se l'amministrazione valuta che la presenza in servizio a tempo pieno sia necessaria ai fini dell'operatività dell'ufficio.

### **Articolo 18- aspettativa senza assegni**

Introduce la possibilità di ottenere un'aspettativa di 12 mesi, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità, per avviare un'attività professionale o imprenditoriale autonoma. Durante questo periodo non si applicano le norme sull'incompatibilità e il cumulo degli impieghi previste dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001. Ricordiamo nei CCNL dei comparti pubblici è già prevista la possibilità di ottenere l'aspettativa non retribuita per un massimo di 12 mesi in un triennio per motivi personali e familiari, oppure per due anni e una sola volta nella vita lavorativa per gravi e documentati motivi di famiglia. Ricordiamo anche che l'art. 23bis del d.lgs. 165/2001 ha previsto la possibilità di essere collocati in aspettativa senza assegni "per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale".

### **Articolo 19- specificità comparto sicurezza e vigili del fuoco**

Comma 1: norma di carattere generale che riconosce la "specificità" del ruolo delle Forze Armate, delle Forze di Polizia e del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco ai fini della definizione degli ordinamenti, dello stato giuridico e della tutela economica, pensionistica e previdenziale.

Comma 2: norma di rinvio che prevede l'emanazione di "successivi provvedimenti legislativi" per dare attuazione a quanto previsto nel comma precedente, anche con riferimento ai necessari stanziamenti economici.

Comma 3: viene riconosciuto il ruolo negoziale del Cocer (Consiglio centrale di rappresentanza militare) per la definizione del trattamento economico del personale militare.

### **Articolo 21- pari opportunità, mobbing**

Vengono introdotte modifiche all'art. 1 del d.lgs. 165/2001, tra cui l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire ai lavoratori il rispetto delle pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Previsto anche l'obbligo di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, eliminando ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Inoltre, entro 4 mesi dall'entrata in vigore della legge ciascuna amministrazione dovrà costituire al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" con compiti "consultivi, propositivi e di verifica", che sostituirà il Comitato Pari opportunità e il Comitato paritetico sul «mobbing» (organismi partecipativi istituiti dalla contrattazione collettiva durante la tornata 2002-2005).

Entro 3 mesi dall'entrata in vigore della legge la Funzione Pubblica emanerà una direttiva contenente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei nuovi Comitati Unici, la cui attività sarà finanziata dalle amministrazioni. La mancata costituzione dei Comitati Unici comporterà la responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale.

### Articolo 23- congedi, aspettative, permessi

Delega al governo ad adottare entro 6 mesi uno o più decreti legislativi finalizzati al “riordino” della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi “comunque denominati” (ivi inclusi, quindi, anche i permessi sindacali), con l’obiettivo di uniformare le norme tra settore pubblico e settore privato.

### Articolo 24- portatori di handicap

Modificati alcuni punti dell’art. 33 della legge n.104 del 1992 (permessi per l’assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità):

- la fruizione dei permessi è limitata ai coniugi, parenti o affini **entro il secondo grado**, tranne il caso in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano superato i 65 anni o siano deceduti o mancanti, o siano anche loro affetti da grave disabilità.
- viene reso esplicito il divieto (già vigente, però, nei fatti, per effetto delle numerose norme interpretative susseguitesi nel corso degli anni) di riconoscere a più di un lavoratore il diritto di assistere la stessa persona (tranne il caso di assistenza a figli con handicap grave).
- il diritto a scegliere la sede lavorativa più vicina al proprio domicilio viene trasformato nel diritto a scegliere la sede lavorativa più vicina al domicilio della persona da assistere;

Viene inoltre introdotto l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di comunicare alla Funzione Pubblica entro il 31 marzo di ogni anno i nominativi dei dipendenti che fruiscono dei permessi di cui all’art. 33 della L. 104, nonché delle persone assistite e del grado di parentela.

### Articolo 26- incarichi dirigenziali a personale del comparto sicurezza

Possibilità di conferire incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni, ai sensi dell’art. 19, comma 6, del d.lgs. 165/2001, anche a “**personale**” del comparto sicurezza e difesa, purché tali incarichi siano “strettamente collegati alla professionalità da loro rivestita e motivati da esigenze di carattere eccezionale.

### Articolo 31- conciliazione e arbitrato

Introduce una nuova regolamentazione delle procedure per la risoluzione delle controversie in materia di lavoro”, valida anche per il pubblico impiego.

Il tentativo di conciliazione non è più obbligatorio.

Vengono introdotte sostanziali modifiche al Codice di Procedura Civile in materia di **conciliazione e arbitrato**. D’ora in avanti il dipendente che intende promuovere una vertenza contro l’amministrazione **potrà** rivolgersi per effettuare un tentativo di conciliazione o un arbitrato:

1) - alle commissioni istituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro (artt. 410 -412 cpc) per chiedere l’espletamento di un tentativo di conciliazione. In caso di esito negativo, in alternativa al ricorso al giudice del lavoro, **le parti possono** indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a **risolvere in via arbitrale la controversia**.

2) - presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative. (Art. 412-ter. Cpc)

3) - innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito ai sensi dell’art. 412 quater, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

Le procedure conciliative e arbitrali sono facoltative sia per il dipendente che per il datore di lavoro. L’arbitrato, una volta attivato, è alternativo al ricorso al giudice del lavoro.

Le disposizioni degli articoli 410, 412, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile fin qui illustrate **si applicano anche alle controversie relative al rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici** previste dall'art. 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Gli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di conciliazione obbligatoria, sono abrogati.

Una norma che ha fatto molto discutere è quella contenuta nel comma 9, che prevede la possibilità di inserire nei contratti individuali clausole compromissorie di carattere generale (**arbitrato obbligatorio**) certificate dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dove le parti si impegnano a deferire ad arbitri le eventuali future controversie riguardanti il rapporto di lavoro, escludendo quindi la possibilità di adire direttamente il giudice del lavoro. La norma è parzialmente mitigata dalla previsione che tale possibilità deve essere prevista dai CCNL o dagli accordi interconfederali. Si tratta di un arbitrato rituale effettuato ai sensi dell'art. 808 del codice di procedura civile. Gli organi di certificazione di cui sopra, possono **istituire camere arbitrali** per la definizione, ai sensi dell'articolo 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie in materia di lavoro sia privato che pubblico.

Ancora dubbi rimangono sulle controversie riguardanti le sanzioni disciplinari. Infatti, come noto, l'art. 55 del dlgs 165/2001, nella nuova formulazione scaturita dalla riforma Brunetta, vieta alla contrattazione collettiva di istituire procedure di impugnazione delle sanzioni disciplinari. A sua volta il dlgs 150/2009 all'art. 73 ha espressamente vietato l'impugnazione delle sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. Ciò fa ritenere che, in campo disciplinare, non sarà possibile nel pubblico impiego, avvalersi della possibilità prevista dall'art. 412-ter del CPC. Restano valide tutte le altre procedure illustrate e, riteniamo, la possibilità di promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato presso la Direzione Provinciale del Lavoro ai sensi dell'art. 7 della legge 300/70 (statuto dei lavoratori).

Fraterni saluti

Il Segretario Generale  
(Salvatore Bosco)