



## FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO LUGLIO 2013 – n.° 7

### **Vallo della Lucania, Luglio 2013**

Alle colleghe ed ai colleghi,  
continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di Luglio 2013 **"ADASSanità' INFORMA"**, periodico della nostra Organizzazione Sindacale (F.S.I./Adassanità) maggiormente rappresentativa a livello nazionale, con le principali notizie aziendali, regionali e nazionali, con gli aggiornamenti sulla normativa contrattuale, le circolari ed i comunicati di maggiore rilevanza. In particolare, sottolineiamo:

Lo stato dell'arte delle relazioni sindacali dell'area del comparto aggiornate alla riunione del 15 luglio 2013, Commento ad un articolo pubblicato sul Corriere della Sera riguardo i numeri del lavoro pubblico;

Per dare risposta ai quesiti posti dagli iscritti sull'applicazione dei principali istituti contrattuali e giuridici:

La casella di posta elettronica utilizzabile è :

[adass.nazionale@libero.it](mailto:adass.nazionale@libero.it) o [teresaesposito1949@libero.it](mailto:teresaesposito1949@libero.it)

Tra i vari servizi offerti a titolo gratuito le risposte ai quesiti posti dai nostri iscritti al nostro Ufficio legale.

Ci auguriamo che questo foglio di informazione sindacale possa diventare uno strumento utile per dar voce a tutti i lavoratori di questa Azienda.

Ringraziando del Vostro contributo, un arrivederci ad Agosto 2013, ed invio un cordiale saluto.

Il Coordinatore Regionale

*Maria Teresa Esposito*

# Federazione **S**indacati **I**ndipendenti

## TESSERAMENTO 2013



## DALLA PARTE DEI DIPENDENTI PUBBLICI

**DEMOCRAZIA & PARTECIPAZIONE**

**VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONE**

**CONTRATTI, INCENTIVI & DIRITTI**

Sede Nazionale Via Crescenzo,43 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 - e-mail [adass.nazionale@libero.it](mailto:adass.nazionale@libero.it) - Sito Web: [www.adass.it](http://www.adass.it)

**Adass**anità

## LA VIGNETTA DEL MESE



# LASCIARE LA STRADA VECCHIA PER LA NUOVA?

## IL FONDO PERSEO!

Per un lavoratore pubblico che ha iniziato a lavorare prima del 2001, la scelta di aderire alla previdenza complementare implica una decisione aggiuntiva: rinunciare all'Ips (Indennità premio di servizio).

Le norme prevedono, infatti, che aderendo a un fondo pensione la vecchia indennità di fine servizio, prevista ancora per i lavoratori pubblici assunti fino al 31 dicembre 2000, venga convertita in trattamento di fine rapporto (Tfr) nella sua totalità.

Dal momento dell'adesione, una parte del Tfr verrà versata al fondo pensione, mentre la restante si aggiungerà alla Ips maturata fino a quel momento.

Ips e Tfr si differenziano principalmente nelle modalità di calcolo. L'Ips corrisponde a una percentuale dell'ultima retribuzione percepita prima dell'interruzione del rapporto di lavoro, il Tfr viene calcolato partendo da una serie di accantonamenti effettuati anno per anno, rivalutati in base all'inflazione.

L'Ips viene infatti calcolato in base alla formula seguente:

*Retribuzione ultimo anno*

$$IPS = 80\% \times \frac{\text{-----}}{15} \times \text{Anni di servizio}$$

Il valore della prestazione finale, pertanto, sarà tanto più alto quanti più anni di servizio il lavoratore avrà accumulato e quanto più alta sarà la sua retribuzione annua alla fine della carriera lavorativa, ma allo stesso tempo ridotta all'80% e divisa per 15 che ne contengono l'effetto moltiplicatore.

Il Tfr, invece, segue regole di calcolo diverse e ricorda il funzionamento di un conto corrente. Ogni anno, viene conteggiato un flusso pari al 6,91% della retribuzione percepita dal lavoratore. Il Tfr finale sarà dato dalla somma di tutti i flussi annuali, rivalutati in base a un tasso pari al 75% dell'inflazione più 1,5%. Per esempio, se l'inflazione fosse del 2%, il Tfr si rivaluterebbe del 3%. Questo vuol dire che la rivalutazione del Tfr è superiore all'inflazione nel caso in cui l'inflazione stessa sia inferiore al 6%.

Oltre al numero di anni di servizio (più anni equivalgono a più flussi di accantonamento) il valore finale della prestazione dipende dal livello di tutte le retribuzioni percepite - non solo dall'ultima - e dall'effetto "capitalizzazione" delle rivalutazioni (le rivalutazioni si sommano al flusso e costituiscono il "montante").

Per la maggior parte dei lavoratori ai quali si rivolge Perseo il Tfr è più conveniente dell'Ips. Solo in caso di carriera economicamente molto dinamica con una retribuzione che cresce sensibilmente, allora l'Ips, che dipende solo dall'ultimo anno, potrebbe essere di importo maggiore. Ma se la carriera attesa è stabile, come accade nella quasi totalità dei casi nella Pubblica Amministrazione, il Tfr sarà superiore all'Ips. L'adesione a Perseo va valutata non solo considerando le differenze di calcolo tra Tfr e Ips, ma anche gli indubbi vantaggi derivanti dalla contribuzione aggiuntiva versata dal datore di lavoro.

# LASCIARE LA STRADA VECCHIA PER LA NUOVA?

## IL FONDO PERSEO!

Più in dettaglio, con l'adesione a Perseo di un lavoratore assunto fino al 2000:

- viene conteggiato il valore dell'Ips basato sulla retribuzione percepita nell'ultimo anno e l'importo diventa il primo flusso di Tfr a cui si aggiungeranno i successivi. Dal punto di vista fiscale si mantengono i vantaggi relativi al calcolo della Ips;
- da quel momento, ogni anno viene conteggiato un flusso di Tfr pari al 6,91% della retribuzione;
- questo flusso viene diviso in due parti; il 4,91% della retribuzione si aggiunge al Tfr maturato fino a quel momento si rivaluterà in base all'inflazione come visto sopra; il 2% viene versato (seppure virtualmente) a Perseo;
- il datore di lavoro versa a Perseo l'1% della retribuzione e un ulteriore incentivo dell'1,2% (entrambi i versamenti non sono dovuti se non si aderisce);
- il lavoratore versa l'1% (deducibile da reddito) della propria retribuzione a Perseo; i contributi versati a Perseo si rivaluteranno in base ai rendimenti della gestione finanziaria del fondo. Considerando anche gli ulteriori versamenti effettuati al fondo pensione, al momento del pensionamento le risorse a disposizione del lavoratore (Tfr più posizione in Perseo) nella maggior parte dei casi saranno superiori a quanto Raggiungibile non aderendo e mantenendo l'Ips. Proviamo a costruire un esempio che ci possa aiutare a valutare gli effetti di un'adesione a Perseo.

Consideriamo un lavoratore nato nel 1965 con venticinque anni di anzianità di servizio.

La sua retribuzione è pari a € 25.000 lordi annui e non consideriamo altre voci utili ai fini del calcolo del Tfr (voci che non si conteggerebbero nel calcolo dell'Ips, ma aumenterebbero il vantaggio della scelta di aderire a Perseo). Questo lavoratore ha una carriera che potremmo definire media:

rispetto al momento dell'assunzione, la retribuzione al pensionamento sarà più elevata del 30% al netto degli incrementi dovuti solo all'inflazione. Se questo lavoratore lasciasse oggi il lavoro, l'importo di Ips che percepirebbe ammonterebbe a poco meno di € 30.000, che scenderebbero a € 27.000 una volta trattenute le imposte.

Date le ipotesi di cui sopra e un'inflazione del 2% all'anno, si può stimare un'indennità netta al pensionamento (che impostiamo a sessantasette anni) di circa € 83.500 al netto delle imposte.

Immaginiamo che il lavoratore decida invece di aderire a Perseo. Da quel momento:

- i € 30.000 di Ips maturata diventano la base degli accantonamenti Tfr;
- ogni anno il Tfr sarà incrementato del 4,91% della retribuzione e della rivalutazione pari al 3% (corrispondente all'inflazione del 2%);
- il restante 2% di flusso annuo di Tfr sarà versata a Perseo;
- il datore di lavoro verserà a Perseo una contribuzione pari all'1% della retribuzione, più l'1,2% di incentivo;
- il lavoratore vedrà trattenuto in busta paga l'1% della retribuzione come contributo a Perseo. La tabella a pagina seguente mostra le risorse disponibili al pensionamento in caso di adesione a Perseo (riga C) o in caso di non adesione (riga D), immaginando che il fondo pensione abbia un rendimento pari alla rivalutazione del Tfr.

Senza considerare la parte della posizione in Perseo derivante dai propri contributi, questo lavoratore otterrebbe un vantaggio dall'adesione a Perseo di circa € 23.000, grazie anche ai contributi del datore di lavoro .

Il vantaggio si ridurrebbe se la carriera del lavoratore fosse più dinamica, dato che l'Ips gioverebbe maggiormente di un'ultima retribuzione più elevata rispetto alle prime. Tuttavia, la scelta di aderire a Perseo sarebbe vincente anche qualora l'ultima

Retribuzione al netto dell'inflazione fosse il doppio rispetto alla prima .

## Equiparazione tra «legittimi» e «naturali»: via libera del Governo al decreto legislativo che attua la delega in materia di riconoscimento dei figli naturali

Il Consiglio dei Ministri ha approvato lo [schema di decreto legislativo in materia di filiazione](#).

Il provvedimento prevede la modifica della normativa vigente al fine di eliminare ogni residua discriminazione rimasta nel nostro ordinamento tra i figli nati nel e fuori dal matrimonio, così garantendo la completa eguaglianza giuridica degli stessi. Il decreto legislativo completa la normativa sull'equiparazione dei figli naturali con i legittimi già anticipata dalla [L. 219/2012 \(Disposizioni in materia di riconoscimento dei figli naturali\)](#), che ha affermato il principio dell'unicità dello stato giuridico dei figli (art. 315 c.c.). Lo spirito informatore della legge citata è stato, infatti, dettato dall'esigenza di affermare una sostanziale equiparazione dei diritti dei figli legittimi e naturali, in attuazione dei principi costituzionali e degli obblighi imposti a livello internazionale.

Con una fondamentale innovazione rispetto alla previgente disciplina codicistica, si riconosce un unico status giuridico, quello di «figlio», eliminando, anche sotto un profilo lessicale, la distinzione tra figlio legittimo e naturale; laddove si rendesse comunque necessario indicarne l'origine, si prevede l'impiego delle locuzioni «figli nati nel matrimonio» e «figli nati fuori dal matrimonio», in luogo di quelle precedenti «figli legittimi» e «naturali». Conseguenza di tale premessa è l'estensione delle disposizioni in tema di filiazione a tutti i figli, senza distinzioni, e una rivisitazione della disciplina del riconoscimento dei figli nati fuori dal matrimonio, con l'espressa abrogazione dell'istituto della cd. legittimazione dei figli naturali, presupponente ancora una diversità di effetti tra filiazione legittima e filiazione naturale. La tecnica prescelta dal legislatore per rendere operativa la completa equiparazione dei figli naturali a quelli legittimi è stata quella di non definire direttamente con la legge del 2012 gli interventi da operare, delegandoli piuttosto in larga parte al Governo. L'art. 2 della L. 219/2012 ha, infatti, conferito delega al Governo (da esercitare entro i 12 mesi successivi all'entrata in vigore della riforma, e dunque entro la data del 1° gennaio 2014) per la modifica delle disposizioni vigenti al fine di eliminare ogni residua discriminazione tra figli nati nel matrimonio e figli nati fuori del matrimonio.

Il decreto delegato appena approvato dal Governo prevede attiene, per lo più, agli aspetti patrimoniali relativi a detta equiparazione, essendo le affermazioni di principio, come sopra evidenziato, già contenute nella legge delega. Uno dei punti salienti affrontati dal provvedimento è quello che riguarda l'asse ereditario.

D'ora in poi i figli nati fuori dal matrimonio, così come quelli adottati, avranno gli stessi identici diritti dei figli che un tempo venivano definiti «legittimi». Dunque gli effetti successori dei figli di qualsiasi genere varranno nei confronti di tutti i parenti e non soltanto dei genitori. Sotto il profilo ereditario occorre ancora segnalare la modifica dell'art. 480 c.c. in merito alla decorrenza del termine decennale di prescrizione per l'accettazione dell'eredità per i figli nati fuori dal matrimonio (sent. Corte cost., sent. 191/1983).

In materia di successione viene poi disposta la soppressione dell'istituto del cd. diritto di commutazione in capo ai figli legittimi fino ad oggi previsto per l'eredità dei figli naturali (art. 537, co. 3, c.c.), costituente ancora baluardo di una disparità di trattamento in danno dei figli naturali.

*Questa rubrica è dedicata ai quesiti più interessanti e rappresentativi che gli iscritti hanno posto all'Ufficio Legale della Segreteria Nazionale.*

*Ogni iscritto può portare il proprio contributo, facendo pervenire alla Segreteria Nazionale un quesito relativo ad una situazione di criticità occorsa in ambito lavorativo. A tale scopo può essere utilizzato anche il sito del Sindacato.*

## **Domanda**

Nel caso di recupero del giorno festivo infrasettimanale lavorato si ha diritto a percepire la relativa indennità?

## **Risposta**

Il dipendente che – ai sensi di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 9 del CCNL Integrativo del 20.9.2001 - recupera il giorno festivo infrasettimanale lavorato non ha titolo alla indennità prevista dall'art. 44 - comma 12 - del CCNL 1.9.1995.

Nel caso, invece, di mancato recupero del giorno festivo infrasettimanale, il dipendente ha titolo alla corrispondenza del compenso per lavoro straordinario con la prevista maggiorazione nonché alla indennità di turno festivo con le modalità stabilite dal richiamato art. 44 del CCNL 1.9.1995, non avendo la norma contrattuale in esame previsto la incumulabilità dei diversi benefici.

Si fa presente, con l'occasione, che gli oneri derivanti dalla applicazione della intervenuta norma contrattuale fanno capo al fondo unificato del trattamento accessorio connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno di cui all'art. 38 del CCNL 7.4.1999.

a cura dell'Ufficio Legale ADASSanità

**Consulenza e assistenza legale: Materie inerenti il rapporto di lavoro del Pubblico Impiego, Socio Sanitario Assistenziale Educativo, Igiene Ambientale, Sanità Privata.**

**(per eventuale consulenza legale, preventivi, informazioni e necessità degli iscritti potete contattare il nostro**

**Ufficio Legale: Avv. Pasquale Massanova – Vallo della Lucania (Sa)**

**riservata agli iscritti ed a chiunque intenda iscriversi**



## SENTENZE LAVORO



In questa sezione troviamo prevalentemente le sentenze che riguardano il processo del lavoro. Ogni sentenza è accompagnata da una nota di commento che evidenzia i principali aspetti tecnico-giuridici delle singole fattispecie; per ogni provvedimento vengono richiamati alcuni precedenti giurisprudenziali di merito e legittimità, nonché gli eventuali progetti o disegni di legge sulla materia.

### Cassazione: responsabilità professionale, corretta formulazione del petitum e requisiti del ricorso ex art. 366 c.c.

In tema di **responsabilità professionale**, l'attore che si attiva al fine di richiedere il risarcimento del danno causato da negligenza ed imperizia del professionista deve formulare **chiaramente e specificamente** le proprie doglianze. Nel caso di specie, a seguito di un primo accoglimento della domanda proposta dai danneggiati da parte del Tribunale e di una successiva radicale riforma ad opera della Corte d'Appello, la Suprema Corte si è pronunciata in merito al ricorso di due coniugi, obbligati al versamento di una somma di denaro al fine di liberare un bene oggetto di pignoramento, bene a suo tempo destinato a **fondo patrimoniale** la cui annotazione è stata a suo tempo omessa dal notaio. Pur essendo palese l'imperizia e la negligenza del professionista, la Cassazione ha rigettato il ricorso poiché i danneggiati si sono limitati a richiedere la condanna del professionista ancorando e quantificando la stessa nel "*valore di stima*" del bene oggetto di pignoramento. La Suprema Corte avalla le motivazioni già addotte dalla Corte d'Appello, in particolare come "*il danno ingiusto, conseguente all'inadempiamento del notaio, non poteva individuarsi nell'esborso effettuato dagli attori a citazione dei loro creditori (...); il danno eziologicamente riconducibile alla mancata annotazione della convenzione dovesse identificarsi (...) con quello conseguente la sottrazione ai bisogni della famiglia dei beni costituiti in fondo patrimoniale*". Sottolinea inoltre come i ricorrenti avessero violato il **requisito della specificità dei motivi** ex art. 366 co6 cod. civ., essendosi gli stessi limitati nel ricorso a far **generico riferimento** ai documenti allegati già in sede d'appello. Il ricorso viene quindi rigettato e considerato "*ai limiti dell'inammissibilità*".

#### AVVISO INTERNO

#### ADERISCI ALLA:

#### **FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI**

#### **ADASSanità**

#### **Sindacato Autonomo Sanità**

Per ulteriori chiarimenti o informazioni  
contattare il dirigente sindacale di riferimento  
presso la nostra

Azienda Sanitaria Locale –Salerno o la :  
**SEGRETERIA REGIONALE DI VALLO DELLA LUCANIA**

**Eposito Maria Teresa** (S.P. sede di Vallo) tel. 3334614880

Moscatiello Loredana (P.O. Vallo)  
Castaldo Carmen (P.O. Sapri)  
Maiese Lucia (D.S. Capaccio)  
Minghetti Massimo (D.S. Agropoli)

Grasso Concetta (D.S.M. Vallo)  
Buonadonna Andrea (P.O. Roccadaspide)  
Romanelli Raffaele (P.O. Vallo)  
Erbetti Antonio (P.O. Scafati)  
Ronca Roberto (S.E.F. Vallo)

Sede Nazionale Via Crescenzo,43 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail [adass.nazionale@libero.it](mailto:adass.nazionale@libero.it) – Sito Web: [www.adass.it](http://www.adass.it)

## **RESOCONTO DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 15/07/2013 DELL'AREA COMPARTO DELL'ASL SALERNO**

In data 15 luglio 2013 la delegazione di parte pubblica, le Rappresentanze Sindacali Territoriali e i delegati della RSU, si sono riuniti a seguito di convocazione della Direzione Commissariale dell'ASL di Salerno in seduta di contrattazione decentrata.

Dopo ampia discussione, ritualmente verbalizzata, si è giunti alla determinazione di predisporre un documento sulla applicazione dell'ari. 44 sulla scorta del lavoro dei tavoli tecnici all'uopo costituiti per la omogeneizzazione degli istituti contrattuali su tutta l'Azienda, da approvare nella seduta di delegazione trattante del 22 luglio p.v., rinviando a settembre la trattazione degli altri argomenti proposti dalle OO.SS. per la sottoscrizione del CIA, ivi compresa una proposta di riorganizzazione del lavoro al fine di garantire un e tretto impiego delle risorse umane.

Di seguito il testo:

Art. 44 c. 1 come integrato dall'alt. 7 CCNL 20.09.2001 integrativo 1998-2001

E' confermata l'indennità di pronta disponibilità (€ 20,65 ognuna), in applicazione dell'ari. 7 CCNL integrativo personale Comparto Sanità del 20/09/2001.

A ta proposito si valida il regolamento allegato sulle pronte disponibilità da adottarsi nella Azienda, presupposto per la redazione del piano annuale delle pronte disponibilità, già inviato ai direttori dei macrocentri per la acquisizione e la predisposizione degli schemi di turno nel rispetto del regolamento stesso.

La pronta disponibilità è consentita solo al personale individuato dal CCNL e per un limite massimo di 6 pronte disponibilità mensili, inderogabilmente insuperabile.

*Le prestazioni superiori alle 6 previste dalle norme e quelle in deroga dovranno essere concordate con la RSU? le OO.SS..*

Eventuali applicazioni difformi al presente accordo determineranno la perseguibilità del responsabile.

Art.- 44 c. 2

È confermata l'indennità di polizia giudiziaria nella misura di € 723,03 annui.

L'indennità di polizia giudiziaria non spetta in funzione del profilo professionale o posizione giuridica, ma unicamente allorché vi sia l'espletamento effettivo della funzione stessa.

L'indennità spetta anche al personale inquadrato nel profilo di Tecnico della Prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro nel momento in cui viene assegnato ai servizi / UU.OO. di vigilanza e ispezione del

Dipartimento di Prevenzione, in quanto riconosciuti Ufficiali di Polizia Giudiziaria ope legis dall'art. 1 comma 2 D.M. Sanità n. 58 del 17/01/1997, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo che esercitano sul territorio.

È confermata l'indennità di profilassi antitubercolare per €0,15 giornaliera ed è estesa a tutto il personale operante in reparti o unità operative pneumologiche.

Art. 44 c. 3

E' confermata l'indennità di turno al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali corrispondenti alle categorie Bs, C e D ed operanti in servizi articolati su tre turni, nella misura di € 4,49 (indennità giornaliera).

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su tre turni tale che nell'arco del mese si evidenzia un numero equilibrato, non inferiore al 20% per ognuna delle presenze mattutine, pomeridiane e notturne.

Il personale fuori turno, indispensabile per garantire il minimo su tre turni, ha diritto alla piena indennità. Restii inteso che il diurnista è escluso dalla applicazione del beneficio.

Detta indennità è estesa a tutti gli altri operatori comunque operanti in servizi articolati su tre turni, a copertura delle 24 ore (autisti, centralinisti, portieri, operatori socio sanitari, ausiliari specializzati, operatori tecnici - cat. B- Bs e C).

**Art. .14 e. 4**

E' confermata l'**indennità giornaliera** di Euro 2,07 al personale di tutti i ruoli appartenenti alle categorie dalla A alla D, compresi i livelli super, assegnati ad impianti e servizi operanti su 2 turni giornalieri (mattino / pomeriggio).

Detta indennità è corrisposta anche con la partecipazione ad un solo turno pomeridiano settimanale per il solo atto che il dipendente opera in un servizio articolato su due turni.

Tale indennità va corrisposta a tutto il personale operante in qualsiasi impianto, reparto e servizio, anche se non operante sulle 12 ore giornaliere ed attivato per esigenze di ottimizzazione delle prestazioni su 2 turni,

Tale indennità va corrisposta a tutto il personale che, addetto in qualsiasi impianto, reparto e servizio attivato in base alla programmazione dell'Ente su almeno 10 ore effettua almeno 2 rientri settimanali, ognuno dei quali non inferiore a 3 ore e purché il servizio, reparto o impianto sia funzionante per almeno 5 giorni alla settimana.

**Art. 44 c. 5**

L'indennità di Euro 25,82 va corrisposta a tutti i **coordinatori del profilo sanitario**, che operano su un solo turno giornaliero ma sono responsabili della organizzazione e dell'assistenza infermieristica ed alberghiera nei servizi di assegnazione.

**Art.44 c.6**

Al personale infermieristico delle **terapie intensive, sale operatorie, sub intensive, nefrologia e dialisi** spettano Euro 4,13 per ogni giornata di effettivo servizio.

**Tale indennità è cumulabile con quella di:**

Euro 2,07-comma 4

Euro 4,49 - comma 3

Euro 28,41- comma 7

Euro 25,82 - comma 5

In attesa di avviare quanto prescritto dal decreto regionale n. 21 del 24.03.10 per la precisa individuazione dei posti di sub intensiva in ognuna delle unità operative dei presidi si stabilisce, al momento, di riconoscere la indennità di sub intensiva considerando quanto previsto dalla L.R. n. 2/94 istitutiva del S1RES che individua la percentuale di tali posti letto in ogni unità operativa sia dei PSA che dei DEA.

Al momento l'indennità di cui al presente comma viene estesa al personale sanitario impegnato in unità operativa di Pronto Soccorso e Medicina d'Urgenza nei presidi ospedalieri dove tale unità è istituita e nella quale siano in uso apparecchiature elettromedicali per il monitoraggio delle funzioni vitali del paziente.

**Art. 44 c. 7**

L'indennità di Euro 28,41 mensile spetta al personale del ruolo sanitario della categoria Bs, C, D e Ds operante su un solo turno nelle terapie intensive e nelle sale operatorie ed è cumulabile con l'indennità del comma 6 di euro 4,13 prevista per questi settori.

**Art. 44 c. 8**

L'indennità di Euro 1,03 giornaliera spetta al personale ausiliario socio sanitario ed OTA che opera nelle terapie intensive, sub intensive nelle U.O. di malattie infettive.

Riguardo alla richiesta da parte delle OO.SS. della corresponsione del buono pasto notturno, la parte pubblica accetta e differisce la materiale erogazione alla conclusione della trattativa decentrata sulla organizzazione del lavoro.

**In data 22 luglio 2013 la Delegazione di Parte Pubblica, le Rappresentanze Sindacali Territoriali e i delegati Rsu, si sono riuniti apportando alcune modifiche alle proposte sopra elencate ma al momento della pubblicazione della presente News, la Delegazione di Parte Pubblica non ha notificato ancora tali modifiche; sarà nostra cura divulgarle appena in nostro possesso.**

# I numeri e la carriera dei dipendenti pubblici. Lavoro pubblico ridotto a macchietta?

Commento ad un articolo pubblicato sul Corriere della Sera riguardo i numeri del lavoro pubblico

Sergio Rizzo, ormai consapevole della popolarità estrema della sua firma, ha affinato la tecnica dell'inchiesta tendenziosa: un misto di dati corretti, altri sbagliati ma volutamente lasciati generici, soprattutto giudizi ed opinioni taglienti al punto giusto per rendere il caffè al bar più amaro.

Il giornalista ha superato se stesso sul Corriere della sera dello scorso 8 luglio nell'articolo "Una legge semplifica, quattro complicano", il cui paragrafo finale è dedicato al numero ed alla carriera dei dipendenti pubblici.

Esaminiamolo punto per punto, per comprendere la tecnica furbetta ed ammiccante, volta non tanto ad informare, quanto a formare consenso populista.

"Le statistiche ufficiali dicono che il numero dei nostri dipendenti pubblici è perfettamente in linea con la media europea. Ma pur avendo più o meno lo stesso personale del Regno Unito (tre milioni e mezzo), non abbiamo la stessa qualità dei servizi".

La prima affermazione è vera: il numero dei dipendenti pubblici in Italia non è affatto eccessivo, ma appunto nella media europea. Guardiamo cosa dice in proposito non una statistica, ma la fonte ufficiale di riferimento, la Corte dei conti: la Relazione 2011 delle Sezioni Riunite in sede di controllo sul costo del lavoro pubblico spiega che la spesa pro capite dell'Italia si colloca in linea con la media dei paesi considerati (2.970 euro nel 2009). La spesa complessiva per il personale sostenuta dall'Italia ed i principali Stati competitori è piuttosto simile. Nel 2009, l'Italia ha incontrato una spesa di 171.905 milioni di euro (scesa a 163 milioni nel 2012), contro i 254.326 della Francia, i 177.640 della Germania, i 189.464 dell'Inghilterra ed i 125.164 della Spagna (solo quest'ultima è inferiore). La spesa pro capite italiana è di 2.863 euro, inferiore a quella francese (3.951), e a quella inglese (3.076), e superiore a quella tedesca (2.166) e spagnola (2.731).

La seconda affermazione di Rizzo, volutamente tenuta sul generico, è falsa: in Italia non c'è affatto, più o meno, lo stesso numero di dipendenti del Regno Unito, ma un numero largamente inferiore. Lo studio Eurispes su dati Ocse, rivela che nel 2007 Italia i dipendenti erano 3.500.000, in Francia c'erano 3.175.000 dipendenti, in Germania 3.250.000, in Gran Bretagna 4.179.000 e in Spagna 2.202.000. Nel 2012 i dipendenti in Italia erano 3,2 milioni: largamente meno di quelli sudditi di sua maestà Elisabetta II. Non pare che questi dati possano non essere noti al Rizzo. Spetta a ciascun lettore farsi un'idea sul perché divulghi, allora, notizie di tal fatta.

Prosegue l'articolo: "Quanto abbia contribuito nei decenni una certa politica sindacale priva di qualunque suggestione meritocratica è sotto gli occhi di tutti. In Italia i dipendenti pubblici ricevono un incentivo alla «presenza», cioè per il solo fatto di timbrare il cartellino. E poi le «progressioni orizzontali» (banalmente, gli aumenti di stipendio) uguali per tutti com'era regola anni fa alla Regione Campania, i giudizi sempre ottimi per tutti i dirigenti basati sulla valutazione di se stessi, quando non accordi sindacali che escludevano addirittura la possibilità di dare insufficienze ai subalterni. Il principio della deresponsabilizzazione ha letteralmente dilagato dai massimi gradi dirigenziali fino ai livelli inferiori. Né i tentativi di riforma sono stati in grado di imprimere una svolta".

Anche qui, un intreccio di informazioni vere, altre parzialmente scorrette, considerazioni che, comunque, assorbendo le une e le altre non possono che essere condivise.

In quanto alla politica sindacale: è certamente corretto che, complice i politici al governo dei vari enti, abbia contribuito a far incrementare la spesa del personale pubblico, dal 2001 al 2009, di quasi 40 miliardi di euro. Ma questa responsabilità è della "burocrazia", o del legame mortale tra sindacato e politica?

Dice Rizzo che in Italia i dipendenti pubblici ricevono un incentivo per il solo fatto di timbrare il cartellino. Questa affermazione in punto di diritto è totalmente falsa: non esiste un solo contratto collettivo nazionale di lavoro che disponga nel senso indicato da Rizzo. In punto di fatto, invece, è vero che presso molte amministrazioni l'incentivo si riduca sostanzialmente a questo. Ciò avviene molto di frequente presso i ministeri. Guardi

Rizzo, per approfondire, cosa dispone chi dovrebbe controllare la "performance" dei dipendenti pubblici, cioè la Civit e l'interessantissima sua delibera n. 12/2010 "Determinazione del trattamento economico accessorio del personale in posizione di comando o fuori ruolo o con contratto a tempo determinato", ove si introduce appunto un'indennità per la presenza. E' bene, quando si danno informazioni, essere precisi, indicare chi è in torto, non estendere a tutto il sistema violazioni alle norme: piace al barista e all'avventore, ma lo scopo dell'informazione è un altro. Vero è, invece, che le progressioni orizzontali sono state mal gestite ed estese a tutti, senza troppo badare ai costi: nel comparto regioni enti locali, dal 2001 al 2008, secondo la Corte dei conti, ogni dipendente ha ricevuto almeno (è la media) 2 aumenti di stipendio. Il ruolo delle progressioni orizzontali nell'aumento del costo del personale pubblico è stato determinante. Ma, nessuno ha rilevato che la causa di tutto questo è la dissennata "privatizzazione" del rapporto di lavoro pubblico, che ha sottratto per lunghi anni il controllo della spesa del personale alle logiche della finanza pubblica, per darlo, invece, al già visto abbraccio asfissiante politica-sindacati. Nessuno ha sottolineato a dovere che i giudici del lavoro, dal 1998 dotati della giurisdizione in materia di lavoro pubblico, applicano al peculiare mondo del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione i canoni del lavoro privato, portando a decisioni letteralmente assurde, come trasformazioni di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato vietatissime dalla legge, oppure assurde ordinanze di condanna per comportamento anti sindacale nei riguardi delle amministrazioni che, resistendo alle sirene dei sindacati, hanno voluto proprio limitare progressioni orizzontali o comunque stipulare contratti senza le forzature verso spese incontrollate, reperate regolarmente dagli ispettori della Ragioneria generale dello Stato quando vanno a far visita agli enti. Con la conseguenza che quegli enti e quei soggetti (e sono la stragrande maggioranza) che i principi di responsabilità e merito hanno inteso applicarli, si sono spesso anche visti condannati da una giurisdizione che non si è ancora preso atto essere totalmente inadeguata al sistema.

Ancora Rizzo: "In questo sistema tutto italiano si è trovato anche il modo per aggirare i blocchi alle assunzioni. Così sono nate migliaia di società controllate dagli enti locali, con moltiplicazione di competenze, sovrapposizione di funzioni, sprechi indicibili. Altre spese, altra burocrazia. Ma stavolta «societaria», e con un vantaggio: assumere senza concorso né incappare nel divieto del turnover".

Verissimo. Ma da 3 anni non più. Le società controllate dagli enti locali possono assumere solo mediante veri e propri concorsi. Sarebbe interessante sapere da Rizzo quali siano quelle che si ostinano a violare la legge.

Prosegue Rizzo: "Nel 2008 la Corte dei conti calcolava che questa massa informe di imprese pubbliche occupasse 255 mila persone, oltre a 38 mila fra consiglieri di amministrazione, revisori contabili e alti dirigenti. Ciascuna con una media di 68 dipendenti e ben 12 persone in posizioni di comando. Per avere un'idea del peso di queste società, si consideri che il Comune di Roma ha 25 mila dipendenti e 37 mila stipendi pagati da municipalizzate o aziende partecipate. Totale, più di sessantamila. Sessantamila..."

I costi del personale di simile "massa informe", se si applicasse la media di 30.000 euro a dipendente propria del comparto del pubblico impiego, si aggirerebbero sui 7,650 miliardi; cifra analoga si spende per aato, consorzi di bonifica e imbriferi, enti parco, enti, entini ed entetti comunali e regionali.

Su questi soggetti gli strali di Rizzo, molto acuminati quando si tratta di colpire le province (costo del loro personale: 2,5 miliardi), appaiono fuori mira e spuntati. Non serve la caricatura macchiettistica della burocrazia e del lavoro pubblico, al solo scopo di tenere desto il populismo. Servono notizie vere, responsabilità certe e idee. Ci aspettiamo che Rizzo ed eponimi aiutino in questo modo, senza indulgere in una brodaglia populistica e qualunquistica che dopo il moto di rabbia, non raggiunge alcuno scopo.

Publicato da [Luigi Oliveri](#) il 17 luglio 2013 alle 08:07 in [Lavoro Pubblico](#)