



Giovanni Ferro
Responsabile Servizio Risorse Umane ARPA Veneto

**COSA E' CAMBIATO DOPO IL
DECRETO BRUNETTA IN
MERITO AGLI ISTITUTI PER
LA CONCILIAZIONE /
FLESSIBILITA'**



Il processo di riforma del pubblico impiego avviato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, Renato Brunetta, si è finora concretizzato nei seguenti provvedimenti normativi:

- D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito in L. n. 133 del 6 agosto 2008 e recante il cd. **“Piano industriale per la Pubblica Amministrazione”**;
- L. n. 15 del 4 Marzo 2009 recante **“Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti”**;
- L. n. 69 del 18 giugno 2009 recante **“Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”**;
- D.L. n. 78 del 1 luglio 2009, convertito in L. n. 102 del 3 agosto 2009 recante **“Provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini”**.
- Le novità di maggiore interesse introdotte dai predetti provvedimenti riguardano i sistemi di valutazione del personale e le premialità, la contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, il ruolo dei dirigenti ed i procedimenti disciplinari.



Con riguardo alla **conciliazione ed alla flessibilità** rilevano, in senso lato, all'interno del D.L. n. 112/2008:

- **l'art. 49** rubricato "Lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni";
- **l'art. 71** rubricato "Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni";
- **l'art. 72** rubricato "Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo";
- **l'art. 73** rubricato "Part-time".

D.L. n. 112/2008

Art. 49

Lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni

- Al fine di riscontrare e soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali, le PP.AA. possono avvalersi di forme contrattuali flessibili di assunzione
- Le stesse PP.AA. non possono però ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio

D.L. n. 112/2008

Art. 71 comma 1

Trattamento economico delle assenze per malattia

Per ogni episodio di malattia (indipendentemente dalla durata) nei primi 10 gg. di assenza è attribuito il trattamento economico fondamentale, con l'esclusione di ogni altro trattamento accessorio

Resta confermato il trattamento più favorevole previsto dai CC.CC.NN.L. per le assenze dovute a: infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero/day hospital, terapie salvavita

D.L. n. 112/2008

Art. 71 comma 2

Certificazione a giustificazione della malattia

**L'assenza per malattia deve essere giustificata
mediante la presentazione di certificazione rilasciata
da una struttura sanitaria pubblica**

- ◆ Se si tratta di una malattia protratta per un periodo superiore a 10 giorni
- ◆ Dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, indipendentemente dalla durata della malattia



D.L. n. 112/2008

Art. 71 comma 3

Visite medico-fiscali

**Le fasce orarie di reperibilità entro le quali effettuare
le visite di controllo sono**

dalle 8.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 20.00

D.L. n. 112/2008

Art. 72

Trattenimento in servizio per un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo

Il trattenimento in servizio di cui all'art. 16 del D. Lgs. 503/1992 non è più un automatismo

La singola P.A. decide se accogliere la domanda di trattenimento in servizio tenuto conto:

- delle proprie esigenze organizzative e funzionali
- della particolare esperienza professionale acquisita dal dipendente
- dell'efficiente andamento dei servizi

D.L. n. 112/2008

Art. 72

Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

**Nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni,
le PP.AA. possono risolvere il rapporto di
lavoro con un preavviso di sei mesi.**

**Rimane comunque confermata la disciplina vigente in materia
di decorrenze dei trattamenti pensionistici**

D.L. n. 112/2008

Art. 73

Part-time

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non è più un automatismo

La P.A., entro 60 gg. dalla richiesta dell'interessato, può negare la trasformazione nel caso in cui questa comporti, in relazione alle mansioni ed alla posizione ricoperta dal dipendente, un pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione

In tema di conciliazione e flessibilità rilevano, in senso lato, all'interno della

L. n. 15/2009:

- il tentativo di far convergere il lavoro pubblico con il lavoro privato;
- la valorizzazione del merito ed il riconoscimento di meccanismi premiali;
- la definizione di un sistema più rigoroso di responsabilità di tutti i dipendenti pubblici;
- l'introduzione di strumenti che assicurino una più efficace organizzazione delle procedure concorsuali su base territoriale (ad es. la valorizzazione nel bando di concorso del criterio della residenza);

In tema di conciliazione e flessibilità rilevano, in senso lato, all'interno della

L. n. 15/2009:

- l'introduzione dell'obbligo di permanenza, per almeno un quinquennio, nella sede di prima destinazione, anche per le procedure di cd. "progressione verticale"; quale titolo preferenziale è stata individuata la **permanenza in sedi carenti di organico**.
- La previsione di **rigorosi meccanismi per l'esercizio dei controlli medici** durante il periodo di assenza per malattia e la previsione di un'autonoma fattispecie di **reato** in caso di presentazione di **certificati medici non veritieri** da parte di pubblici dipendenti
- **Possibilità per la PA di risolvere il rapporto di lavoro nei confronti del personale che abbia maturato un'anzianità massima di servizio effettivo di 40 anni (modifica dell'art. 72, comma 11 della L. n. 133/2008).**



In tema di conciliazione e flessibilità rilevano, in senso lato, all'interno della

L. n. 102/2009

- le modifiche all'art. 71 della L. 133/2008 (in termini di malattie e permessi);
- le modifiche all'art. 36 del d. lgs. 165/2001 (riguardante l'utilizzo di contratti di lavoro flessibile);
- la risoluzione del rapporto di lavoro per compimento di anzianità massima contributiva di 40 anni.

MODIFICHE ART. 71

L.133/2008

Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle PP.AA.

- **abrogata la differenziazione tra impiego pubblico e privato delle fasce di reperibilità dei lavoratori in malattia** (ripristino delle fasce dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19);
- **abrogato il comma 5 (decurtazione per assenze dal servizio diverse dalla malattia)**: le assenze dal servizio per permessi retribuiti sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa;
- **confermata l'equiparazione tra certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica e certificazione rilasciata da medico convenzionato con il SSN**

LAVORO FLESSIBILE

Modifiche artt. 7 e 36 del d.lgs. 165/2001

Al fine di **combattere gli abusi**
nell'impiego del lavoro flessibile:

- entro il 31 dicembre di ogni anno le PP.AA. devono redigere, sulla base di apposite istruzioni del Ministero, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate;
- entro il 31 gennaio di ciascun anno le PP.AA. trasmettono il predetto rapporto al DFP ed agli organi di controllo interno.

DIRITTO DI PRECEDENZA PER PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

(art. 5 d.lgs. 368/2001)

Il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni dei CC.CC.NN.L. o Integrativi, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto.

(nelle PP.AA tali disposizioni si applicano al solo personale reclutato con avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per profili professionali per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo)



RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le PP.AA. possono, a decorrere dal compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro con un preavviso di sei mesi

RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Vengono fatte salve:

- ❖ Le cessazioni per effetto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, a causa del compimento dell'anzianità contributiva di 40 anni, decise in applicazione dell'art. 72, comma 11, D.L. n. 112/2008, prima dell'entrata in vigore della L. n. 15/2009
- ❖ I preavvisi disposti prima dell'entrata in vigore della L. n. 15/2009 in ragione del compimento dell'anzianità contributiva di 40 anni e le conseguenti cessazioni dal servizio



ACCESSO AL PENSIONAMENTO DI VECCHIAIA

Attuazione della sentenza della Corte di Giustizia della Comunità Europea del 13 novembre 2008

Dal 1° gennaio 2010 si prevede, per le lavoratrici donne, un progressivo innalzamento dell'età anagrafica per accedere al pensionamento di vecchiaia.

L'età anagrafica passa progressivamente da 60 a 65 anni