

Buon Natale
e
Felice Anno Nuovo

Il Segretario Generale
Francesco Garofalo



Cosa è stato il 2010 Riflessioni del Segretario Generale Francesco Garofalo

Care Amiche, Cari Amici,

in questo 2010 che volge ormai al termine, appare opportuno passare in rassegna, da una parte, le maggiori novità introdotte dal Governo durante l'anno, e dall'altra, soffermarmi sulle tante attività che questa Segreteria Generale ha avviato per l'ulteriore sviluppo della Organizzazione sindacale.

La legge 30 luglio 2010, n. 122 (cosiddetta "Manovra Tremonti") ha previsto tutta una serie di misure non particolarmente favorevoli ai lavoratori dipendenti: il blocco degli stipendi statali dal 2011 al 2013; il blocco dei rinnovi contrattuali per il medesimo periodo; l'adeguamento del limite dell'età pensionabile alle aspettative di vita a partire dal 2015; l'equiparazione dal 2012 per le donne dipendenti pubblici dell'età pensionabile, come per gli uomini, a 65 anni; la "finestra mobile" dal 2011 per le pensioni sia di vecchiaia che di anzianità, che decorrerà 12 mesi dopo la maturazione dei requisiti; il versamento a rate del TFR (che dal 2011 riguarderà anche la P.A.) se l'importo complessivo supera i 90.000 euro (fino a 150.000 euro: 2 rate; oltre: 3 rate); potenziamento dell'accertamento sintetico dei contribuenti: il redditometro verificherà la spesa della famiglia anche in relazione ai componenti; l'invio telematico dei certificati di malattia, che sostituiranno a tutti gli effetti quello cartaceo.

In sede di conversione del decreto legge, questo Sindacato fu l'unico a ribadire più equità fiscale, più rispetto per i lavoratori del pubblico impiego, più osservanza ai principi costituzionali di buon andamento della Pubblica amministrazione, e a proclamare lo sciopero dello scorso 26 giugno contro un provvedimento che, non apportando misure strutturali per il rilancio del Paese, congelava di fatto le retribuzioni, riduceva il potere di acquisto, modulava nuovamente il regime pensionistico, e non interveniva sugli effettivi sprechi dei costi della politica e di una manovra fiscale ancora una volta "squilibrata" a danno dei dipendenti.

Il 9 novembre 2010, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la legge 4 novembre 2010, n. 183 (cosiddetto "Collegato Lavoro"), giunta all'approvazione definitiva dopo ben sette passaggi parlamentari. Oltre alle tante materie trattate nel corposo testo (50 articoli), sono previste tutta una serie di deleghe da esercitare da parte dell'Esecutivo sui lavori usuranti (tre mesi), sul riordino degli Enti previdenziali sentite le organizzazioni sindacali, (dodici mesi), sul riordino della normativa relativa ai congedi, alle aspettative ed ai permessi (sei mesi), sul riordino degli ammortizzatori sociali (ventiquattro mesi), sul riordino dei servizi per l'impiego (ventiquattro mesi), sugli incentivi all'occupazione (ventiquattro mesi), sull'apprendistato (ventiquattro mesi), sull'occupazione femminile (ventiquattro mesi).

Viene previsto e avviato il nuovo rito in materia di controversie di lavoro, con l'introduzione (facoltativa) dell'arbitrato in caso di lite nascente in corso di rapporto di lavoro, con esclusione del licenziamento, la cui impugnazione rimarrà di "competenza" del giudice ordinario: nella ipotesi di licenziamento invalido, lo stesso potrà essere impugnato entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione scritta.

Per le pubbliche amministrazioni, **a differenza dei datori di lavoro privati**, non sarà più necessario comunicare agli uffici del lavoro le instaurazioni (proroghe, trasformazioni, cessazioni) di rapporti di lavoro entro il giorno antecedente a quello in cui si verifica l'evento.

L'obbligo di trasmissione per via telematica al Dipartimento della Funzione pubblica tutti i dati relativi a retribuzioni annuali, curricula vitae, numeri di telefono e indirizzi di posta elettronica d'uso professionale dei dirigenti e i tassi di presenza e assenza del personale: dati che saranno pubblicati sul sito istituzionale del Dipartimento.

Per quanto concerne le modalità di assunzioni, il datore di lavoro pubblico non sarà più obbligato alla consegna immediata al lavoratore di una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (o copia del contratto individuale di lavoro): **potrà assolvere a tale obbligo entro 20 giorni**; non vi sarà più l'obbligo di comunicazione entro **il termine di 5 giorni** agli uffici del lavoro competenti per territorio delle variazioni intervenute nel corso del rapporto di lavoro stesso; è previsto l'ampliamento della possibilità di fruire della mobilità volontaria ex art. 30, [D.Lgs. 165/2001](#), ossia passaggio diretto di personale, nella forma dell'assegnazione temporanea per un massimo di tre anni; altra novità importante riguarda il part – time in quanto, entro il termine di 6 mesi dalla entrata in vigore della legge, le pubbliche amministrazioni avranno la facoltà (e non l'obbligo) di sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione del part – time già adottati prima dell'entrata in vigore del [D.L. 112/2008](#).

Altra novità rilevante concerne la **legge 104/1992** sui portatori di handicap, in quanto alcuni punti dell'articolo 33 di tale legge sono stati modificati (permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità): la fruizione dei permessi sarà 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; l'Amministrazione di appartenenza avrà l'obbligo di comunicare alla Funzione Pubblica (entro il 31 marzo di ogni anno) i nominativi di tutti i dipendenti che fruiscono dei permessi ex articolo 33, L. 104/1992.

Per quanto concerne le pari opportunità e l'assenza di discriminazioni, è stato istituito (articolo 21) il **“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”**, formato da rappresentanti dell'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che dovrà garantire e vigilare sull'effettiva pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare fenomeni di 'mobbing'.

Questa O.S. ha cercato di valutare in maniera obiettiva la normativa, che certo soffre delle conseguenze negative - in termini di comprensibilità e "facilità" applicativa - che discendono dalla configurazione estremamente eterogenea dell'atto.

Va valutata certamente con favore la nuova disciplina delle impugnazioni dei licenziamenti individuali, che prevede un primo termine di 60 giorni dalla ricezione della comunicazione del recesso per impugnarlo anche stragiudizialmente, nonché un successivo termine di ulteriori 270 giorni spirato il quale, se non viene promossa l'azione giudiziale, l'impugnativa diviene inefficace, ed il licenziamento inoppugnabile.

Altra novità da valutarsi positivamente è in materia di contratti a termine, sorretta dalla medesima ratio di assicurare la certezza del diritto (e di evitare abusi nell'utilizzo degli strumenti processuali): il comma 5 del citato art. 32 sostituisce la disciplina risarcitoria di diritto comune con una speciale, incardinata sulla forfetizzazione del risarcimento, affidando la sua determinazione, tra una somma minima ed una massima (rispettivamente pari a 2,5 e 12 mensilità), all'applicazione dei criteri tratti dall'art. 8 l. 604/1966 (il numero di dipendenti occupati, l'anzianità di servizio del lavoratore, il comportamento e le condizioni delle parti). Peraltro, il limite massimo del risarcimento si riduce a sei mensilità nel caso in cui la contrattazione collettiva, a qualunque livello,

preveda l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie

I punti più controversi del nuovo corpo normativo riguardano, a nostro avviso, l'arbitrato, non come strumento di *Alternative Dispute Resolution in re ipsa*, ma in rapporto ai noti tempi della Giustizia italiana.

Se l'arbitrato non è "appetibile", non aiuta in alcun modo a decongestionare le aule di giustizia e, se non è ben strutturato e attorniato da idonee garanzie, finisce per sacrificare sull'altare della "celerità ad ogni costo" interessi, anche di rango superiore, facenti capo ad entrambe le parti del rapporto di lavoro.

Un primo elemento che crea indubbiamente confusione è la previsione di ben quattro diverse modalità di accesso all'arbitrato: *la prima* (la cui procedura è dettagliatamente descritta nel nuovo art. 412 c.p.c.) presso le Direzioni Provinciali del lavoro; *la seconda* dinanzi ad un Collegio composto ad hoc, su istanza delle parti; *la terza*, presso le sedi e con le modalità eventualmente individuate dalla contrattazione collettiva; *la quarta* ed ultima forma, presso le camere arbitrali costituite dagli organi di certificazione. Forse sarebbe stato più opportuno replicare la scelta compiuta all'inizio di quest'anno in ambito civile, attraverso l'introduzione ex lege 28/2010 di un unico istituto (quello della mediazione) e la puntuale regolamentazione della sua procedura.

Altre perplessità, tralasciando l'argomento della clausola compromissoria, sorgono con riferimento alla domanda se l'arbitrato costituisca effettivamente la giusta risposta alle esigenze di rapida definizione delle controversie in materia di diritto del lavoro, tenuto conto della qualità delle parti coinvolte e dell'esigenza, nell'ottica della certezza del diritto, di uniformità interpretativa, che il sistema giudiziario nazionale tende ad assicurare. Tali perplessità sono rafforzate dall'esperienza maturata in passato, che ha dimostrato come il ricorso alle forme di arbitrato già esistenti abbia avuto scarsissimo successo.

Infine, riguardo allo strumento della Certificazione, un rischio risiede nell'affidare una valutazione di estrema rilevanza e delicatezza per entrambe le parti contrattuali - quella sulla qualificazione del rapporto e sulle conseguenze da riconnettere all'eventuale recesso - ad organi che non garantiscano uniformità interpretativa ed applicativa. Non va poi dimenticato che il ricorso alla Certificazione non preclude, seppur nei limiti previsti dalla normativa in esame, il ricorso alla tutela giudiziaria, rendendo dubbio il concreto impatto positivo dell'istituto in termini di deflazione del contenzioso.

Ad ogni modo, questo Sindacato ha già avviato tutte le procedure (in parte già ottenute) per essere presente nell'assistenza a 360° ai propri iscritti: dalle pratiche di natura fiscale e previdenziale, sino all'assistenza nei lodi arbitrali.

Muovendo dall'art. 21 del Collegato Lavoro ha istituito il Dipartimento per le Pari Opportunità e, dalla volontà di dare seguito agli impegni assunti nel corso del convegno tenutosi a Rimini nei giorni 11, 12 e 13 novembre 2010, nonché nei precedenti Consigli nazionali, ha avviato su tutto il territorio l'organizzazione per la formazione dei vari coordinamenti femminili che diano il giusto riconoscimento a tutte le donne che militano nelle nostre strutture.

Il 7 dicembre u.s., è stata definitivamente approvata la Legge di Stabilità 2011, quella che un tempo era la Legge finanziaria ha previsto una serie di misure quali:

Agevolazioni contributive in agricoltura. Viene quantificato in 86 milioni per il 2010 l'onere della rideterminazione delle agevolazioni contributive del settore agricolo. Confermata a regime dal 1° agosto 2010 la rideterminazione delle agevolazioni contributive per i datori di lavoro agricoli di zone svantaggiate o particolarmente svantaggiate.

Aliquote contributive. E' stato abrogato il comma 10 dell'articolo 1 della legge 247/2007 che prevedeva, a decorrere dal 2011, l'innalzamento di 0,09 punti percentuali dalle aliquote contributive con riferimento alla quota a carico dei lavoratori dipendenti, degli artigiani, degli esercenti attività commerciali e dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni iscritti alle rispettive gestioni speciali dell'Inps.

Si prevede che, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2011, le aliquote contributive per il computo delle prestazioni pensionistiche siano incrementate in misura corrispondente alle aliquote di finanziamento (cioè la quota della retribuzione lorda che viene versata sotto forma di contributo obbligatorio).

Ammortizzatori sociali. Viene finanziata anche per il 2011 la Cassa Integrazione in Deroga per periodi non superiori a 12 mesi. Disco verde anche (sempre per il 2011) all'erogazione da parte dell'Inps di un incentivo per i datori di lavoro che assumono lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga o licenziati a causa della crisi.

Apprendistato. Viene prorogato per il 2011 il finanziamento statale (fino a 100 milioni) per le attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato.

Decorrenza dei trattamenti pensionistici. Modificato l'articolo 12, comma 5 del decreto legge 78/2010, che riguarda l'applicazione della normativa previgente, in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici (le cosiddette "finestre"), per una serie di lavoratori che maturino i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2011, nei limiti di 10mila soggetti beneficiari. Tra i beneficiari della disposizione (lavoratori collocati in mobilità ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 223/1991, sulla base di accordi sindacali stipulati anteriormente al 30 aprile 2010, che maturino i requisiti per il pensionamento entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità), vengono ricompresi oltre quelli indicati al comma 2, anche quelli indicati al comma 1 dell'articolo 7 della legge 223/1991. Inoltre, il ministro del Lavoro, di concerto con quello dell'Economia, può disporre il prolungamento dell'intervento di tutela del reddito per il periodo di tempo necessario al raggiungimento della decorrenza del trattamento pensionistico. Il prolungamento avviene per un periodo non superiore a quello che intercorre tra la data computata sulla base delle norme sui trattamenti pensionistici vigenti prima del decreto 78/2010 e quella computata sulla base dell'articolo 12 del decreto n. 78. L'intervento avviene nei limiti delle risorse disponibili del Fondo sociale per occupazione e formazione e in deroga alla normativa vigente, in via alternativa a quanto previsto al primo periodo dell'articolo 12, comma 5 (ossia oltre il tetto dei 10mila beneficiari).

Detassazione dei premi di produttività. Viene prorogato al 2011 il regime di detassazione dei contratti di produttività (articolo 5 del Dl 185/2008) in base al quale il lavoratore dipendente può optare per l'applicazione di un'imposta sostitutiva (10%) in luogo dell'Irpef e relative addizionali, sui redditi percepiti in relazione a incrementi di produttività e lavoro straordinario. L'agevolazione per il periodo 1° gennaio 2011-31 dicembre 2011 prevede già anche uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro nei limiti delle risorse disponibili. La proroga 2011 si applica ai soggetti che hanno realizzato nel 2010 un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40mila euro e comunque su un ammontare non superiore a 6mila euro. Se il sostituto d'imposta che dovrà applicare il regime sostitutivo per il 2011 è diverso da quello che ha rilasciato la certificazione dei redditi per il 2010, il lavoratore deve presentare una attestazione ad hoc del possesso del requisito reddituale. Lo stanziamento previsto nel 2011 è di 60 milioni di euro.

Detrazione fiscale per carichi di famiglia per non residenti. Viene prorogata per il 2011 la detrazione fiscale per carichi di famiglia in favore dei soggetti non residenti. Viene anche stabilito che il beneficio non rileva ai fini della determinazione dell'acconto d'imposta sul reddito delle persone fisiche da versare per l'anno 2012.

Assunzione di personale locale. Il **comma 118 dell'art. 1** aggiunge una disposizione al comma 7 dell'articolo 76 del D.L. 112/2008 consentendo agli enti richiamati nei quali l'incidenza della spesa per il personale sia pari o inferiore al 35% della spesa corrente, di effettuare assunzioni per turnover in deroga al limite del 20%, e comunque nel rispetto degli obiettivi del Patto di stabilità e dei limiti di contenimento complessivi delle spese di personale, della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, al fine di consentire l'esercizio delle funzioni di polizia locale previste dall'articolo 21, comma 3, lettera b) della L. 5 maggio 2009 n. 42.

Il nostro intento è stato quello, ovvio, del rafforzamento in termini di rappresentatività e di potenziamento dell'organizzazione a livello centrale e dei territori.

Nell'ultimo Consiglio di Chianciano organizzato da CSA e FIADEL, abbiamo approvato le linee guida fondamentali allo sviluppo della nostra struttura; nel successivo Convegno di Rimini, oltre a ribadire tali concetti, abbiamo dato impulso alla costituzione del nuovo Dipartimento per le Pari Opportunità.

Nei tavoli negoziali continuiamo a condurre un approccio che, pur cercando sintonia con la parte datoriale, non sviscila il ruolo del lavoratore in termini di professionalità, capacità, dignità e giusta remunerazione. Non è – specialmente in questo periodo – una partita particolarmente facile, ma abbiamo l'obbligo di perseguirla e di continuare a condurla.

Un pensiero particolare va ai lavoratori del Settore Igiene Ambientale.

I risultati raggiunti dalla FIADEL in sede contrattuale, con il protrarsi della crisi economica e con la contrazione dei costi sostenibili dagli enti locali, rischiano una loro forte cristallizzazione, se non addirittura contrazione; in questo contesto appare quanto mai necessario essere presenti, vigilare sul buon andamento delle gestioni, affinché non si debba assistere ad un imbarbarimento delle situazioni.

Imbarbarimento che ormai appare palese nelle aziende della regione Campania, ormai stritolata da quella che viene definita "l'emergenza rifiuti". A quegli amici, che ormai operano in condizioni di forte criticità e, spesso, in assenza di stipendio, diciamo che FIADEL è accanto a loro, e non li lascerà soli in questa fase così particolare della loro vita professionale.

Non voglio chiudere solo con i tradizionali auguri di Buon Natale.

Chiudo con quello che è sempre stato il mio convincimento più grande: a fianco dei lavoratori, lavorando per tutti loro; lavorando per tutti noi, affinché questa Organizzazione sindacale riesca nei prossimi anni, con l'impulso delle Segreterie nazionali e dei Dipartimenti, il lavoro costante delle strutture regionali, provinciali ed aziendali, ad essere ancora più presente, ancora più incisiva, determinante nelle scelte che verranno chieste ai lavoratori, e fondamentale nella difesa dei loro diritti.

A tutti Voi l'Augurio di Buone Feste.

IL SEGRETARIO GENERALE
FRANCESCO GAROFALO

