

Friuli, mutui agricoli rinegoziabili

La giunta regionale del Friuli-Venezia Giulia ha approvato una norma per la rinegoziazione dei tassi di interesse sui mutui fondiari e agrari agevolati. Consentirà alle aziende agricole che hanno in corso di ammortamento mutui assistiti dal concorso regionale, ha spiegato l'assessore Giorgio Venier, di rinegoziarli adeguandoli alle attuali e favorevoli condizioni del mercato finanziario, senza pagare alcuna penale.



Calabria, 11 miliardi dal Cipe

Ammontano a 11 miliardi e 137 milioni di lire i fondi assegnati dal Cipe alla Calabria per il finanziamento di studi di fattibilità. Per il territorio calabrese sono stati finanziati 61 studi. Alla cifra assegnata si aggiungerà la quota a carico delle amministrazioni proponenti che consentirà la spesa di 22.274 miliardi con la presuntibile previsione, secondo la giunta regionale, di investimenti per 4500 miliardi di lire.

il lavoro

7

BISOGNA VALORIZZARE DA SUBITO DIRIGENTI E FUNZIONARI DISPONIBILI A SCOMMETTERE SUL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO. E GETTARE LE BASI PER CREARE QUELLE FIGURE DI «CIVIL SERVANTS» FINORA MANCATE O LASCIATE OPERARE IN SOLITUDINE.

Il punto

Qual è lo stato di attuazione della riforma della Pubblica Amministrazione avviata con le cosiddette leggi Bassanini? Molto problematico, addirittura arenato: per una volta ci da ragione persino il prof. Sabino Cassese, che, in un'intervista su l'Unità/Autonomie del 1° luglio 1999, esprime una valutazione in tal senso. Sulle riforme la Fp-Cgil pone da tempo la necessità di superare l'attuale fase di stallo, completando i trasferimenti al sistema autonomistico di competenze, personale e risorse, dando attuazione al riassetto delle amministrazioni centrali, implementando i processi riformatori negli Enti, a partire da una gestione aperta ed intelligente dei nuovi contratti di lavoro e dei nuovi sistemi di classificazione professionale.

Non ci dovrà essere alcuna timidezza a fronte di resistenze burocratiche, né tanto meno esitazione rispetto a poteri ed interessi lesi dal processo riformatore (e, su di un altro versante, le reazioni furibonde all'entrata in vigore dei cosiddetti decreti Bindi in materia di riforma sanitaria sono quanto mai illuminanti) che, per avere effettività, dovrà per l'appunto ridislocare poteri, mobilitare nuovi soggetti sociali, disgregare e ricomporre interessi e sistemi organizzativi. Occorre, d'altro canto, mantenere in tutto il cammino della riforma quel metodo della concertazione fra le parti sociali che ha fin qui prodotto risultati significativi e che è sembrato essere stato messo un po' in parentesi negli ultimi tempi, tanto che per riprendere il confronto e ottenere il rispetto di accordi già sottoscritti è stato necessario arrivare, nelle amministrazioni statali, alla proclamazione dello sciopero che, per quanto poi sospesa a fronte di un accordo, ha comunque costituito un fatto politico rilevante.

Nemmeno può essere lasciato senza risposta l'interrogativo sui soggetti che possono assumersi la guida del cambiamento: a tale riguardo condividiamo la necessità di costruire una nuova dirigenza pubblica, anche attraverso adeguati investimenti formativi. Occorre valorizzare da subito quella parte di dirigenti e funzionari pubblici disponibili a scommet-

tere sul cambiamento organizzativo, ed insieme gettare le basi per la creazione di quelle figure di «civil servants» fin qui largamente mancate oppure lasciate operare in una pesante solitudine.

Lascia tuttavia sbalorditi l'ennesima indicazione dei pubblici dipendenti e della contrattazione sindacale ad essi riferita come fattore di freno, addirittura come espressione di resistenze di natura culturale. Viene da chiedersi a quali contratti si riferiscano sia

Nei recenti contratti
una rete di opportunità
e di strumenti
per favorire
una mutata qualità
dell'azione
amministrativa

l'intervistatore che il prof. Cassese; quelli recentemente stipulati, infatti, mettono in campo una rete di opportunità e di strumenti per interagire con il cambiamento giuridico ed organizzativo e per favorire la costruzione di una mutata qualità dell'azione amministrativa.

A tale proposito, le valutazioni espresse sui contenuti di merito dei contratti appaiono viziata da pregiudizi. Ciò, in quanto i nuovi contratti ed i nuovi sistemi di classificazione non prevedono meccanismi automatici; avendo ridotto le qualifiche comportano carriere più flessibili, più aderenti al concreto processo lavorativo, superando la rigidità basata sul binomio qualifica-professione e su di una sequenza professionale limitata allo schema

concorso - passaggio di qualifica - cambio di professione: aver creato anche uno sviluppo professionale legato ad un maggiore saper fare nella propria attività rappresenterà infatti un elemento di dinamismo; i costi contrattuali rimangono del tutto prevedibili, in quanto la progressione verticale (passaggio di categoria e mutamento di professione) avverrà infatti nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica di ogni ente, mentre la progressione orizzontale utilizzerà il salario accessorio già disponibile, che potrà crescere nella misura e con le regole indicate dai contratti; aver eliminato il vincolo del possesso del titolo di studio per la partecipazione alle selezioni interne per le categorie superiori - in coerenza con un'impostazione schiettamente privatistica - significa dare a chi ha espresso una seria professionalità nel proprio lavoro un'opportunità di cambiamento.

Niente di più, niente di meno, soprattutto nessun ulteriore indebolimento della burocrazia, come viene invece paventato.

La sfida, certamente, è sull'attuazione dei nuovi strumenti contrattuali, sulla natura e sulla qualità della contrattazione integrativa, sulla natura e sulla qualità dell'organizzazione amministrativa.

Pensiamo che si possa partire dall'organizzazione del lavoro e dei servizi, una lettura dinamica della quale dovrà rappresentare la bussola per il percorso negoziale aziendale.

Ci sembra utile prendere mosse dai bisogni e dai diritti dei cittadini e da come tali bisogni e tali diritti possano interagire con il lavoro vivo e con le sue trasformazioni; su questo, e non sull'ennesima ripetizione di luoghi comuni, vorremmo proseguire il confronto.

Il sindacato rigetta le accuse di «resistenze culturali»

al processo di riforma da parte dei lavoratori

L'organizzazione è la «bussola» per il percorso negoziale

Le «Bassanini» arenate? Il freno non arriva dai dipendenti pubblici

LAIMER ARMUZZI - Segretario nazionale Fp-Cgil



Foto di Elio Colavolpe - Agenzia Tam Tam

COMMERIO

Sardegna, approvati indirizzi provvisori

La giunta regionale della Sardegna ha approvato, su proposta dell'assessore Antonello Paba, gli indirizzi provvisori in materia di riforma della disciplina del commercio. L'adozione del provvedimento transitorio si è resa necessaria a causa del ritardo accumulato nel passaggio in assemblea. Il consiglio, infatti, non è riuscito a discutere entro i termini previsti il disegno di legge approvato dall'esecutivo lo scorso febbraio e successivamente licenziato anche dalla commissione consiliare in aprile, con il quale si puntava a recepire la riforma Bersani adattandola alle specificità dell'isola. Gli indirizzi adottati consentono ai Comuni ed alle imprese commerciali di affrontare l'attuale situazione di incertezza normativa e prevedono inoltre la continuazione del-

la sospensione delle autorizzazioni per le grandi strutture di vendita, in attesa della nuova normativa regionale. In merito ai corsi di formazione, vengono provvisoriamente riconosciuti validi quelli svolti per l'iscrizione al Rec (registro esercenti commercio). La delibera della giunta ha inoltre confermato ad economia turistica tutti i Comuni già riconosciuti tali dalla previgente normativa ed ha fissato ai sensi della «riforma Bersani» la fascia di apertura dei negozi dalle 7 alle 22 rimettendo alla libera determinazione dei commercianti la fissazione degli orari di vendita. Per l'ambulante, la giunta regionale ha ripreso quanto indicato nella legge di riforma e prevede l'applicazione della legge regionale 35/91 sino alla emanazione della nuova normativa.

LOMBARDIA

In Regione 50 posti in «affitto»

CHIARA SALVANO

La Regione Lombardia segue le nuove strade del mercato del lavoro e integrerà 50 persone «in affitto», che andranno a sostituire il personale tradizionalmente assunto con contratti semestrali e lunghe selezioni interne.

Le figure che saranno più richieste alle nuove agenzie del comparto, che assumono il lavoratore per poi «prestarlo» alla Regione, sono quelle dei tecnici di alto livello con competenze poco diffuse nell'organigramma dell'amministrazione pubblica. «Se dovessero nascere dei problemi per la gestione della Malpensa - fanno un esempio in Regione - ci potrebbe servire un ingegnere aeronautico con lunghe esperienze nel settore: il lavoro in affitto copre il buco con grande velocità ed efficienza». «L'obiettivo è quello di ridurre progressivamente nell'arco di un triennio - spiega l'assessore agli Affari generali, Donato Giordano - le assunzioni dirette a tempo determinato, per poi eliminarle totalmente».

L'anno scorso per questi contratti la Regione aveva speso circa 10 miliardi, la stessa cifra che pensa di destinare ai lavoratori in affitto. Sempre nel '98, anno in cui ha debuttato il pacchetto-Treu, con il «lavoro flessibile» in Lombardia hanno trovato occupazione circa 20mila persone, il 38% del totale nazionale. Nel territorio lombardo sono 102, su un totale di 402, le agenzie autorizzate alla raccolta di impieghi temporanei.

Sempre in tema di innovazione, ma in questo caso «tecnologica», il Trentino Alto Adige sfrutta le opportunità offerte da Internet. La Regione ha infatti realizzato «Cooperative On line», una nuova banca dati informatica destinata a fornire le principali informazioni su tutte le imprese cooperative regionali attualmente in attività.

Il sito è strutturato in modo da fornire all'utente informazioni di generale utilità come denominazione, indirizzo della sede legale e delle filiali, telefono e fax, anno di costituzione e attività svolte. Sette le categorie in cui sono classificate le aziende: consumo, agricole, produzione e lavoro, edilizie, servizio, miste e varie, credito, sociali. Il servizio è consultabile in italiano ed in tedesco (presto anche in inglese) e prevede la possibilità di effettuare ricerche attraverso la compilazione di campi predefiniti. Per saperne di più ci si può collegare al sito informatico della Regione (www.regione.taa.it).

LEGGI & DIRITTI

Condanna penale, così le procedure disciplinari

DANILO AYMONE - Ufficio vertenze legali Fp-Cgil di Milano

Il Contratto di lavoro prevede, per i dipendenti sottoposti a procedimento penale, la sospensione delle procedure disciplinari fino alla sentenza definitiva. Quando questa viene emessa, il procedimento disciplinare è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ne ha avuto notizia. Il dipendente può essere sospeso cautelativamente dal servizio, se sussiste il rischio della prosecuzione di atti criminosi, o se l'eventuale riconoscimento delle responsabilità può dar luogo alla sanzione del licenziamento. A questo proposito, si ricorda che la sanzione del licenziamento senza preavviso (senza cioè il pagamento dell'indennità di mancato preavviso) si può applicare, per quanto riguarda il tema in oggetto, per condanna pas-

L'ESPERTO RISPONDE

■ Sono dipendente del Comune di XXX, sospeso dal servizio in via cautelare. Due mesi fa sono stato condannato, per reati contro la pubblica amministrazione, a otto mesi di reclusione e 500.000 lire di multa, con il beneficio della sospensione condizionale. Ero accusato (ingiustamente) di abuso d'ufficio; su consiglio del mio avvocato, valutando anche la sostanziale influenza della condanna (con la sospensione condizionale), ho concordato la pena, con il rito del patteggiamento. Ora mi è arrivata una lettera dall'Ufficio Procedimenti disciplinari che mi convoca per la contestazione di addebito disciplinare legata alla vicenda penale. Rischio il licenziamento?

Lettera firmata

sata in giudicato per reati contro le pubbliche amministrazioni o comunque per gravi delitti commessi in servizio, nonché per condanne alle quali è associata l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; la sanzione del licenziamento con preavviso è prevista invece, tra l'altro, in caso di condanna passata in giudicato per reati commessi fuori dal servizio, non atti-

nenti al rapporto di lavoro, ma che per la specifica gravità non consentono la prosecuzione del rapporto di lavoro. Nel suo caso l'amministrazione, correttamente, ha dunque riattivato entro sei mesi da quando ha ricevuto notizia della sentenza, il procedimento disciplinare, convocandola in forma scritta, per essere sentito a sua difesa. In quella sede potrà farsi assi-

stere da un procuratore o da un rappresentante sindacale. Fermo restando l'obbligo, da parte del Comune, di osservare le procedure indicate nelle disposizioni che regolamentano la materia disciplinare (Contratto di lavoro 1994-1997, Decreto Legislativo 29/1993 e Statuto dei lavoratori), e quindi convocare nei tempi e nei modi prescritti il la-

voratore, acquisire eventuali memorie e testimonianze, bisogna osservare che alcune amministrazioni tendono comunque ad equiparare il patteggiamento al riconoscimento di colpa, e ad irrogare in modo automatico la massima sanzione disciplinare sulla base della condanna patteggiata. È una questione sulla quale la giurisprudenza è divisa; gli organi giudiziari che sentenziano sulla materia forniscono interpretazioni anche diametralmente opposte. A titolo di esempio, cito due sentenze discordanti: nella prima, il TAR Trentino A.A., sez. Bolzano, il 21 aprile 1997, dichiara «legittimo un provvedimento di destituzione di un pubblico dipendente emanato sulla base di una sentenza di patteggiamento»; la seconda, che personalmente mi sento di condividere, prodotta il 2 aprile 1998 dalla sez. VI del Consiglio di Stato, recita: «La sentenza di patte-

giamento, in quanto mancante di effettivo accertamento dei fatti, non può essere posta dall'amministrazione a base del provvedimento disciplinare della destituzione dall'impiego del dipendente, tenuto conto che l'applicazione della pena su richiesta concordata tra l'imputato e il pubblico ministero non implica necessariamente un riconoscimento di colpevolezza...». Il testo di questa sentenza si conclude precisando che l'amministrazione deve procedere ad «una autonoma verifica dei fatti, della loro riferibilità all'inquisito, e della loro valenza ai fini disciplinari». Consideri infine che l'eventuale sanzione può essere impugnata davanti al Collegio Arbitrale di disciplina, se costituito nel suo Ente, o in caso contrario al Collegio di Conciliazione (che svolge una funzione di arbitrato) istituito presso l'ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

