



*Ministero del lavoro,
della salute e delle politiche sociali*
IL MINISTRO

MINISTERO DEL LAVORO
DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI
GABINETTO DEL MINISTRO - VIA VENETO, 56 - ROMA

venerdì 14 novembre 2008
Roma, **Prot. 5102.1.26** 9/1 u

Ai Presidenti di
INPS
INPDAP
INAIL
ENPALS

LORO SEDI

Ai Commissari di
IPSEMA
ENAPPSMAD

LORO SEDI

E, p. c. ai Collegi dei Sindaci

LORO SEDI

OGGETTO: Direttiva recante “Linee guida per l’attuazione delle disposizioni in materia di riorganizzazione e razionalizzazione e per l’implementazione delle sinergie organizzative degli enti pubblici vigilati dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali”

1. PREMESSA

La presente direttiva fornisce linee guida concernenti il riassetto organizzativo delle Amministrazioni in indirizzo e l’adozione di misure di razionalizzazione e di contenimento della spesa. Questo, onde consentire, attraverso l’attuazione degli adempimenti previsti dalla legge e la predisposizione di strategie comuni, la riduzione degli oneri di funzionamento e il miglioramento dell’efficienza dei servizi

offerti. A tale riguardo, le indicazioni di seguito fornite vanno, pertanto, interpretate non come adempimenti fini a se stessi, ma nell'ottica della valorizzazione della *mission* affidata ai singoli enti. Questo nell'intento di pervenire ad una piena convergenza di obiettivi strategici nel settore della previdenza e tutela e nell'ottica di una piena sinergia funzionale e strumentale. Quest'ultima andrà attuata orizzontalmente tra gli Enti in indirizzo e verticalmente rispetto al Ministero vigilante, così da costituire un circuito virtuoso volto alla piena e permanente realizzazione dei processi di razionalizzazione di seguito indicati.

A tal fine codesti Enti di indirizzo dovranno tenere in considerazione l'insieme delle misure in materia di razionalizzazione e riduzione dei costi contenute da ultimo nella legge 24 dicembre 2007, n. 244, nella legge 24 dicembre 2007, n. 247 e nel decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, così come convertito con legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. ORGANIZZAZIONE

a) Riduzione assetti organizzativi.

L'attivazione del processo di riorganizzazione degli Enti previdenziali deve tenere conto delle misure da ultimo previste con il d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con legge 6 agosto 2008, n. 133.

Già in passato il legislatore ha posto in essere misure dirette a rivedere gli assetti organizzativi anche alla luce dei processi di esternalizzazione, informatizzazione e riqualificazione che da tempo interessano il settore pubblico. Si ricordano per tutti il comma 93 dell'art. 1 della legge 311/2004 e il comma 440 e seguenti dell'art. 1 della legge 296/2006.

Nella fase attuale rivestono rilevanza primaria le misure riguardanti la revisione degli assetti organizzativi, sia per il significativo ridimensionamento delle strutture che determinano, sia per la necessità di dare attuazione ad esse in tempi brevi. Dette misure sono contenute nell'art. 74 del d.l. n. 112/2008, in base al quale, entro il 30 novembre 2008, anche gli Enti in indirizzo, secondo i rispettivi ordinamenti, debbono provvedere a:

- *diminuire* in misura non inferiore, rispettivamente, del 20 e del 15 per cento, gli uffici dirigenziali di livello generale e quelli di livello non generale;
- ridurre in misura non inferiore al dieci per cento il personale adibito allo svolgimento di compiti logistico-strumentali e di supporto, con contestuale riallocazione delle risorse umane eccedentarie negli uffici che assolvano a funzioni istituzionali;

- rideterminare le dotazioni organiche del personale non dirigenziale, apportando una riduzione non inferiore al dieci per cento della spesa complessiva relativa al numero dei posti di organico per tale personale.

Si tratta di misure che, in tutta evidenza, devono comportare un'attenta rivisitazione delle organizzazioni interne che, pertanto, dovranno essere adeguate nella loro struttura ai processi di semplificazione e innovazione adottati negli anni.

Gli obiettivi di razionalizzazione attesi dal legislatore non consentono un atteggiamento di mero adempimento della norma, ma debbono indurre ad assumere un ruolo attivo, secondo principi di efficienza, razionalità ed economicità.

I criteri cui attenersi nel procedere alla riorganizzazione sono indicati dalla stessa disposizione legislativa. Essi vanno improntati a soluzioni di concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali e di unificazione delle strutture che svolgono compiti logistici e strumentali. Ciò, con sensibile riduzione del numero degli uffici dirigenziali di livello generale e di quelli di livello non generale adibiti allo svolgimento di tali compiti, salvo specifiche esigenze organizzative derivanti anche dalle connessioni con le articolazioni territoriali delle amministrazioni.

Concorre, peraltro, alla contrazione degli organici richiesta dall'art. 74 del d.l. n. 112/2008, l'applicazione delle disposizioni concernenti l'esonero anticipato dal servizio, la facoltà del trattenimento in servizio per un biennio e la risoluzione del rapporto di lavoro per quanti abbiano raggiunto l'anzianità contributiva di 40 anni, disciplinate dall'articolo 72 del medesimo d.l. n. 112/2008, con definizione di modelli organizzativi coerenti con le risorse umane effettivamente disponibili nel medio periodo. In merito si rinvia a quanto previsto dalla Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e innovazione n. 10 del 20 ottobre 2008, invitando le amministrazioni in indirizzo a predisporre criteri di applicazione degli istituti previsti nel richiamato articolo in linea con gli indirizzi e con gli obiettivi finanziari del decreto legge. Tali criteri dovranno essere trasmessi al Segretariato generale del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

Si ricorda che le misure previste dall'art. 74 del d.l. n. 112/2008 vanno attuate entro il 30 novembre p. v. e che il loro mancato adempimento comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi contratto, incluse le mobilità e le progressioni verticali. Sino a quella data la dotazione organica resta convenzionalmente individuata nei dipendenti in essere alla data del 30 settembre 2008 ed è comprensiva delle mobilità avviate da codesti Enti prima del 26 giugno 2008 e delle unità per le quali, sempre anteriormente alla data del 26 giugno 2008, siano state bandite o autorizzate procedure concorsuali.

Infine, si evidenzia che gli obiettivi di risparmio ivi previsti sono da considerare come obiettivi minimi da perseguire e, pertanto, anche in relazione all'esigenza di assicurare il necessario equilibrio di bilancio, dovranno essere favorite tutte quelle misure organizzative ulteriori ritenute utili a garantire una riduzione delle

spese correnti per il funzionamento e per il personale coerenti con le effettive esigenze operative degli Enti.

b) Riduzione di spese ulteriori

Ferme restando le opportune indicazioni dei Ministeri competenti, si segnalano le ulteriori misure di contenimento delle spese previste dall'articolo 61, commi 1, 2, 5 e 6 del D.L. 112/08, in materia di organismi collegiali, studi ed incarichi di consulenza conferiti a soggetti estranei all'amministrazione, relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità, rappresentanza e sponsorizzazione, la cui corretta applicazione concorrerà al miglioramento dei saldi di bilancio di parte corrente.

Per quanto concerne le spese per incarichi di consulenza, di natura occasionale o conferiti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, si rammenta che la relativa spesa non potrà essere superiore al 30% di quella sostenuta nell'anno 2004, avuto riguardo anche a quelli conferiti a pubblici dipendenti. Resta fermo il tetto di spesa stabilito per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa dal comma 187 dell'articolo 1 della legge n. 266 del 2005, così come modificato da ultimo dal comma 80 dell'articolo 3 della legge n. 244 del 2007.

A decorrere dal 2009 la spesa complessiva sostenuta per organi collegiali e altri organismi, anche monocratici, comunque denominati, dovrà essere ridotta del 30%, rispetto a quella sostenuta nell'anno 2007 e in aggiunta alla riduzione già prevista dall'articolo 29 del decreto legge n. 223 del 2006. Resta fermo, quindi, quanto previsto dall'art. 68 del decreto legge 112/2008 in materia di riduzione degli organismi collegiali avente carattere strutturale.

Inoltre, sempre a decorrere dall'anno 2009, anche codesti Enti non potranno effettuare spese per relazioni pubbliche e per sponsorizzazioni per un ammontare superiore rispettivamente al 50% e al 30% della spesa sostenuta nell'anno 2007 per le medesime finalità.

Si ricorda, inoltre, che ai sensi del comma 17 del medesimo articolo 61, le economie provenienti dalle suesposte riduzioni di spesa sono versate ad un apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato e concorrono al finanziamento di un apposito fondo ivi previsto, una cui quota è riassegnata con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro dell'economia e delle finanze alle amministrazioni indicate dal successivo articolo 65, comma 5, per il finanziamento della contrattazione integrativa.

Con particolare riferimento proprio alla materia della contrattazione integrativa si ricordano, infine, le disposizioni previste dall'art. 67 riguardanti l'adeguamento dei fondi per il finanziamento della contrattazione decentrata e, in particolare, il meccanismo sanzionatorio richiamato dal comma 12 del menzionato articolo.

c) Produttività

I processi di riorganizzazione, inoltre, debbono favorire un incremento della produttività degli uffici, da analizzare con un attento e costante monitoraggio dell'andamento del rapporto costi/benefici prodotto da ciascuna struttura. Tale rapporto va valutato anche in relazione alle risorse umane assegnate e all'efficienza del servizio erogato, avuto riguardo anche ai costi effettivi sostenuti per remunerare adeguatamente l'incremento della produttività e la qualità della prestazione individuale. In tal senso vanno lette le disposizioni contenute nei commi da 8 a 12 dell'art. 67 del DL 112/2008 in materia di contrattazione integrativa.

Inoltre, l'applicazione delle misure richiamate nel decreto di finanza pubblica devono costituire parametro utile nell'ambito dei sistemi di valutazione adottati con particolare riferimento alla valutazione della responsabilità dirigenziale.

d) Sinergie organizzative e gestionali

Avuto riguardo ai processi di riorganizzazione disciplinati dall'art. 74 del d.l. n. 112/2008, per gli Enti previdenziali assumono particolare rilevanza le ulteriori potenzialità collegate alle funzioni istituzionali da essi svolte, pressoché identiche per tutti, ancorché dirette a distinte platee di beneficiari. Siffatte funzioni, comportando tra l'altro un'identica articolazione territoriale, consentono infatti lo sviluppo di sinergie organizzative e di attività utili per la realizzazione di economie di scala e per il miglioramento del servizio offerto al cittadino.

In tal senso si rammenta, quale ulteriore criterio per procedere alla riorganizzazione delle strutture, quanto specificamente stabilito per codesti Enti dall'art. 1, comma 7, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, recante "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007", contenente la previsione di modelli organizzativi volti a realizzare sinergie e conseguire risparmi di spesa anche attraverso gestioni unitarie, uniche o in comune di attività strumentali.

Per il perseguimento dell'indicato obiettivo possono costituire uno strumento adeguato gli accordi per l'esercizio unitario delle funzioni logistiche e strumentali, compresa la gestione del personale, nonché l'utilizzo congiunto delle risorse umane

in servizio presso le strutture centrali e periferiche, da ultimo previsto, per tutte le Amministrazioni, dal comma 2 dell'art. 74 del d.l. n. 112/2008.

In tale contesto, particolare attenzione andrà rivolta ad una verifica circa la possibile realizzazione delle cosiddette "Case del Welfare", nell'ottica di conseguire, attraverso la concentrazione in un unico edificio degli uffici periferici di codesti Enti, un consistente risparmio delle spese connesse al funzionamento delle sedi dislocate sul territorio assicurando al contempo una migliore fruibilità dei servizi al pubblico.

Sempre ai fini del conseguimento di economie di scala, andranno altresì favoriti percorsi gestionali comuni al sistema degli Enti previdenziali e assicurativi vigilati da questo Ministero. In particolare, per gli aspetti concernenti la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti, si appalesa l'utilità della predisposizione di percorsi unitari volti a favorire la formazione di un capitale umano complessivamente preparato in modo omogeneo sulle tematiche relative alla disciplina del rapporto di lavoro e del trattamento assicurativo e di quiescenza. A tal fine le amministrazioni in indirizzo, nell'adottare i piani annuali e triennali di formazione, sottoporranno alla Direzione generale competente del Ministero le relative proposte al fine di consentire il coordinamento e la realizzazione di una piena sinergia in tale ambito tra le amministrazioni.

Nell'ottica di risparmio e razionalizzazione perseguiti, appare altresì utile avviare lo studio di forme di gestione unitaria del patrimonio immobiliare strumentale degli Enti in indirizzo, senza escludere modalità applicative miranti ad unificare in capo ad un unico soggetto giuridico la proprietà dei cespiti. Sul procedere degli approfondimenti in materia va puntualmente informato questo Ministero, che nel prosieguo si riserva di assumere specifiche determinazioni al riguardo.

e) Riduzione delle spese di funzionamento

In linea con le previsioni dell'art. 2, comma 594, della l. 24 dicembre 2007, n. 244, anche codesti Enti, ciascuno secondo i propri ordinamenti, debbono procedere all'adozione di piani triennali, recanti misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, delle autovetture di servizio (attraverso il ricorso, previa verifica di fattibilità, a mezzi alternativi di trasporto, anche cumulativo), dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, con esclusione dei beni infrastrutturali.

Per quanto riguarda, in particolare, la riduzione delle spese per dotazioni strumentali, va circoscritta l'assegnazione di apparecchiature di telefonia mobile ai soli casi in cui il personale debba assicurare, per esigenze di servizio, pronta e costante reperibilità e limitatamente al periodo necessario allo svolgimento delle particolari attività che ne richiedono l'uso. La qual cosa, predisponendo, nel rispetto

della normativa sulla tutela della riservatezza dei dati personali, forme di verifica, anche a campione, onde accertare il corretto impiego delle relative utenze.

Gli effetti delle misure di contenimento derivanti dall'adozione dei predetti piani vanno sottoposte, attraverso un'apposita relazione, agli organi di controllo interno e alla sezione regionale della Corte dei Conti competente per territorio.

Tuttavia, considerata l'articolazione territoriale degli uffici e conseguentemente l'esigenza che i piani stessi siano comunque elaborati con riguardo a tutte le sedi in un unico documento e in modo centralizzato così da assicurare una maggiore razionalizzazione ed una migliore efficacia complessiva delle misure adottate – anche per gli aspetti connessi all'attività di riorganizzazione e di raccordo con gli altri Enti – si considera comunque competente la Sezione Regionale di controllo della Corte dei Conti avente giurisdizione nel territorio ove è ubicata la sede centrale dell'Ente.

Inoltre, sempre al fine di consentire una riduzione delle spese di missione connesse alla mobilità del personale tra sedi territoriali, dovrà essere favorito un più ampio utilizzo di strumenti di videoconferenza e collegamento on-line attraverso cui assicurare il soddisfacimento delle esigenze di *governance* degli Enti.

3. CONVENZIONI ED ESTERNALIZZAZIONI

Il miglioramento dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino va perseguito anche attraverso l'individuazione di blocchi di attività affidabili all'esecuzione di soggetti terzi, così da destinare, in via del tutto prevalente, le risorse umane e strumentali disponibili allo svolgimento di attività di *core business*. In tal ottica, le convenzioni con gli istituti di patronato e assistenza sociale costituiscono un modello utile per procedere all'esternalizzazione di alcuni compiti e per favorire una più ampia diffusione delle informazioni concernenti la previdenza, il lavoro e la sicurezza sociale. Nella ridefinizione dei contenuti delle convenzioni possono altresì essere considerate le potenzialità connesse ad un'attività di *benchmarking* diffusa, anche diretta all'individuazione di eventuali criticità nei flussi informativi relativi all'esercizio della propria attività istituzionale. In ogni caso occorre puntualmente verificare che le attività esternalizzate determinino il venir meno delle analoghe lavorazioni svolte all'interno degli Enti.

Al fine di evitare duplicazioni di spesa per l'acquisizione di beni e servizi, deve essere favorita la concentrazione delle relative procedure, mediante la stipula di appositi accordi tra gli Enti in indirizzo, nonché l'attivazione di un circuito interno ad essi, per lo scambio di beni strumentali inutilizzati.

Per lo svolgimento di servizi di supporto concernenti le infrastrutture informatiche, la comunicazione istituzionale, i servizi di pulizia e di call center, costituisce una buona pratica verificare preliminarmente con gli altri Enti la possibilità di avviare procedure di gara comuni o, comunque, concordate, per

l'acquisizione di beni e servizi, in applicazione dell'articolo 33 del d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163. Ciò, onde evitare duplicazioni di costi di processo e favorire un risparmio sulle offerte economiche attraverso proposte contrattuali con oggetto più ampio. Analogamente, va evitato il ricorso ad acquisti di beni infrastrutturali, mobili e immobili, in assenza di una preventiva verifica circa la possibilità della loro acquisizione presso gli altri Enti.

4. COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ.

Le misure di razionalizzazione sopra indicate sono dirette quindi a liberare ulteriori risorse da destinare alle attività e alle politiche degli enti, sulle quali è utile richiamare la necessità di un maggiore coordinamento tra il Ministero e gli enti in indirizzo.

Il coordinamento delle politiche sul lavoro, da attivare in linea verticale con questo Ministero e in linea orizzontale con gli altri Enti previdenziali per gli aspetti di specifica competenza, deve costituire il modello di condotta costante nello svolgimento dell'attività istituzionale, per rendere più semplice la comunicazione al cittadino e favorire lo snellimento dei processi decisionali su temi di comune interesse, evitando l'insorgenza di oneri procedimentali e finanziari ulteriori.

Fatta salva la promozione da parte di questo Ministero di apposite "cabine di regia", è opportuno assicurare una costante attività di coordinamento su atti di indirizzo, pareri e interPELLI concernenti le principali novità in materia di riforma della disciplina di lavoro o questioni interpretative di particolare rilievo. È, infatti, necessario evitare che in ordine a problematiche di carattere generale, sulle quali non sia ancora intervenuta una posizione ufficiale del Ministero, siano adottate da parte degli Enti autonome disposizioni interpretative, sia pure con finalità operative, che possano poi risultare in contrasto con le determinazioni finali dell'Amministrazione.

Codesti Enti sono quindi invitati a sottoporre, in via preliminare, all'esame dell'Ufficio legislativo di questo Ministero, gli schemi di circolare contenenti interpretazioni di atti normativi, esulanti da aspetti meramente organizzativi.

Si ricorda, inoltre, che ogni iniziativa a carattere legislativo va trasmessa ai competenti uffici del Ministero, cui fa capo, in via esclusiva, l'assunzione delle definitive determinazioni in materia.

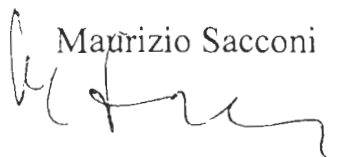
L'attività di stretto coordinamento deve riguardare, inoltre, anche le iniziative ispettive. Si raccomanda, pertanto, lo svolgimento di un ruolo attivo nelle competenti sedi di coordinamento delle attività di vigilanza a livello centrale, regionale e provinciale previste dal d. lgs. 23 aprile 2004, n. 124, allo scopo di definire linee d'intervento concordate e di favorire una programmazione condivisa della rispettiva

operatività di vigilanza, evitando duplicazioni di indagini nel breve periodo e ottimizzando l'utilizzo delle risorse.

Analogamente, al fine di assicurare la più ampia ed efficace diffusione delle informazioni riguardanti le politiche previdenziali e in materia di sicurezza del lavoro, anche con riferimento agli aspetti relativi alle connesse attività ispettive, è necessario realizzare una maggiore integrazione dei piani di comunicazione adottati da codesti Enti. Pertanto, nella predisposizione degli stessi sarà opportuno prevedere sempre una fase di coordinamento attraverso la quale ciascun Istituto, per la parte di propria competenza, potrà contribuire all'individuazione ed elaborazione di tematiche di comune interesse, in modo da rendere più efficace la comunicazione nei confronti dei cittadini dei servizi e delle novità riguardanti il settore della previdenza e della sicurezza sul lavoro.

Si evidenzia, infine, l'esigenza di assicurare nei confronti del Ministero vigilante un costante flusso informativo dei dati posseduti in ragione dell'attività istituzionalmente svolta, quale necessario supporto per l'implementazione delle politiche per il lavoro e la promozione di interventi mirati, in un'ottica di piena interconnessione funzionale per le verifiche e il completamento del quadro dei dati sul mercato del lavoro.

Si richiamano i collegi dei revisori e i componenti di nomina ministeriale al compito di assicurare la piena applicazione delle disposizioni richiamate.

Maurizio Sacconi






Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali
Segretario Generale



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 19/03/2009

Prot. 11 / SEGR_GEN / 0000671

Alla Direzione generale delle risorse umane e affari generali

Dott. Massimo Pianese

Via Flavia, 6

00187 - Roma

A Tutto il personale
Quello

e, p.c.:

Al Secin

Dott. Paolo Onelli

SEDE

Oggetto: Trasmissione dell'atto di indirizzo in ordine all'applicazione dei commi da 1 a 6 e da 7 a 10 dell'art. 72 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

Si trasmette, per gli adempimenti di competenza, l'atto di indirizzo in ordine all'applicazione dei commi da 1 a 6 e da 7 a 10 dell'art. 72 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

Cons. Francesco Verbaro





*Ministero del lavoro,
della salute e delle politiche sociali*

IL MINISTRO



Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

**Partenza - Roma, 19/03/2009
Prot. 01 / Gab / 0002561 / 1.28**

Oggetto: Criteri in ordine all'applicazione dei commi da 1 a 6 e da 7 a 10 dell'art. 72, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2008, n. 133.

Premessa

Con il presente atto di indirizzo vengono fissati i criteri concernenti l'attuazione delle misure previste dall'art. 72, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di csonero volontario dal servizio e di trattenimento in servizio, al fine di assicurare una corretta e coerente applicazione delle disposizioni in questione evidenziando le esigenze organizzative, connesse anche alle necessità conseguenti all'attuale scenario di crisi, sulla base delle quali operare le scelte sugli istituti richiamati.

In via di ordine generale, gli istituti saranno applicati a tutto il personale in servizio del Ministero tenendo conto degli obiettivi prioritari relativi all'attuazione delle politiche sul mercato del lavoro e delle norme adottate per fronteggiare la crisi, nonché alla riorganizzazione delle strutture centrali e periferiche del Ministero e delle sue sinergie con gli Enti vigilati.

Dal punto di vista organizzativo e in materia di personale dovrà essere inoltre data piena attuazione alle previsioni di cui al decreto legge 16 maggio 2008, n. 85, convertito con modificazioni in legge 14 luglio 2008, n. 121 recante "*Disposizioni urgenti per l'adeguamento delle strutture di Governo in applicazione dell'art. 1, commi 376 e 377, della legge 24 dicembre 2007, n. 244*" e all'art. 74 del citato decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, realizzando i seguenti interventi di ridimensionamento: riduzione degli uffici dirigenziali di livello generale e di quelli di livello non generale, in misura non inferiore, rispettivamente, al 20 e al 15 per cento di quelli esistenti; la corrispondente riduzione delle dotazioni organiche dirigenziali; la rideterminazione delle dotazioni organiche del personale non dirigenziale, apportando una riduzione non inferiore al 10 per cento della spesa complessiva relativa alla dotazione organica vigente; ridurre il personale adibito ad attività di carattere logistico – strumentali e di supporto in misura non inferiore al 10 per cento con contestuale riallocazione delle risorse umane eccedenti negli uffici che svolgono funzioni istituzionali.

OL



I criteri di applicazione degli istituti in esame sono finalizzati al pieno raggiungimento degli obiettivi sopra indicati e sono adottati nel triennio 2009-2011 in coerenza con le politiche concernenti la programmazione triennale dei fabbisogni, tenendo conto delle specificità delle strutture esistenti, previste dal DPR 29 luglio 2004, n. 244, recante il regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal DPR 28 marzo 2003, n. 129, recante il regolamento di organizzazione del Ministero della salute, nonché del complessivo disegno di riorganizzazione in atto, ivi comprese, le sinergie organizzative da realizzare con gli Enti vigilati dal Ministero.

Si precisa inoltre che detti criteri vengono adottati nell'esercizio del potere datoriale nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede tenendo conto di quanto indicato nella Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione n. 10 del 20 ottobre 2008.

Relativamente a quanto previsto dall'art. 72 del predetto decreto legge n. 112 del 2008 in questo primo atto di indirizzo sono fissati i criteri generali dei seguenti istituti:

- le disposizioni relative all'esonero facoltativo dal servizio (commi da 1 a 6);
- le disposizioni relative al trattenimento in servizio per un biennio (commi da 7 a 10).

Misure concernenti l'esonero facoltativo dal servizio (commi da 1 a 6)

Criteri, ambito di applicazione e soggetti legittimati

Le disposizioni relative all'esonero facoltativo dal servizio, si applicano a tutto il personale in servizio del Ministero e costituiscono una misura di natura straordinaria e temporanea che trova applicazione esclusivamente nel triennio 2009 – 2011, come espressamente previsto dal legislatore.

In questo periodo il personale interessato può presentare domanda di esonero anticipato dal servizio qualora sia in possesso del requisito minimo di anzianità contributiva di 35 anni o comunque qualora questo requisito contributivo sia raggiunto entro l'anno solare della richiesta.

Questo istituto giuridico quindi si configura come sospensione facoltativa del rapporto di lavoro il cui esercizio è consentito esclusivamente nel quinquennio antecedente la data di maturazione dell'anzianità massima contributiva di 40 anni e, comunque, non oltre il compimento del limite di età per il collocamento a riposo d'ufficio.

Qualora la domanda sia accolta dall'Amministrazione il dipendente sospende la prestazione lavorativa svolta, ma percepisce per l'intera durata della sospensione un trattamento economico parziale e matura i contributi in misura intera.

Nella valutazione di accoglimento della domanda dell'interessato, l'Amministrazione dovrà tenere conto dei processi di riorganizzazione in atto nelle strutture centrali e territoriale del Ministero e delle sinergie organizzative da realizzare con gli Enti vigilati diretti a conseguire risparmi di spesa e ottenere un efficiente presidio dei servizi erogati ai cittadini, in attuazione dell'art. 1, comma 404 e ss. della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dell'art. 1, comma 7, legge 24 dicembre 2007, n. 247, nonché dell'art. 74 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2008, n. 133, tenuto conto anche dell'attuale consistenza del personale e del quadro di programmazione dei fabbisogni di personale, della professionalità e qualifica rivestita dal dipendente, nonché del numero di domande presentate.

Sulla base delle esigenze organizzative dell'Amministrazione, l'istanza non verrà accolta nei confronti del seguente personale:

- personale con incarico di livello dirigenziale generale in presenza di oggettive esigenze organizzative - gestionali tali da dover assicurare la continuità, la funzionalità e l'efficiente andamento di attività riferite ad incarichi connessi con le politiche di rilancio



dell'occupazione, con i processi di riorganizzazione interna e con le politiche sulla salute umana;

- personale con incarico di livello dirigenziale non generale titolare di uffici territoriali in relazione all'impossibilità di assegnare la titolarità dell'ufficio ad altro dirigente, ovvero all'eccessiva onerosità del conferimento di un incarico ad interim;
- personale non dirigenziale in servizio presso uffici territoriali con una carenza significativa di personale.

Modalità, termini di presentazione della domanda, trattamento economico erogato.

Nel triennio richiamato, il personale in possesso del requisito contributivo minimo richiesto può presentare, entro il 1° marzo di ciascun anno, la domanda di esonero anticipato dal servizio indirizzandola alla Direzione generale del personale competente per il tramite del Direttore responsabile della struttura che avrà cura di corredare l'istanza con proprio motivato parere.

Come già premesso, entro il termine annuale del 1° marzo possono essere presentate anche le domande del personale che comunque raggiunga il requisito minimo contributivo richiesto entro l'anno solare di presentazione della domanda di esonero.

La domanda del dipendente non è revocabile e deve essere corredata da una dichiarazione di responsabilità dell'interessato relativa all'assenza di situazioni di incompatibilità, per la natura del rapporto o per il suo oggetto – con la posizione di esonero o con l'attività istituzionale dell'amministrazione. La domanda dovrà essere inoltre corredata dall'impegno del dipendente a comunicare qualsiasi inizio o mutamento di attività che possano avvenire durante il periodo di esonero. In ogni caso non è consentito l'esercizio di prestazioni lavorative da cui possa derivare un pregiudizio all'amministrazione.

Il provvedimento di accoglimento o rigetto delle istanze in argomento è adottato dal Direttore generale del personale competente secondo le modalità sottoelencate, in riferimento alle diverse categorie di personale:

- relativamente al personale non dirigenziale, il Direttore generale del personale competente dispone l'autorizzazione, sulla base dei criteri fissati nel presente atto, ed adotta il provvedimento finale previo parere del Direttore responsabile della struttura competente presso cui presta servizio il dipendente;
- relativamente al personale con incarico di livello dirigenziale non generale, il Direttore generale del personale competente dispone l'autorizzazione, sulla base dei criteri fissati nel presente atto, ed adotta il provvedimento finale, previo parere del responsabile del CDR e sentito il Segretario generale di cui al DPR 29 luglio 2004, n. 244 o il Capo dipartimento competente;
- relativamente al personale con incarico di livello dirigenziale generale, la valutazione è riservata al Ministro, sentito il Segretario generale di cui al DPR 29 luglio 2004, n. 244, o il Capo dipartimento competente.

Nel caso di accoglimento della domanda, dal giorno di decorrenza dell'esonero il dipendente non presterà più servizio presso l'amministrazione, e percepirà un trattamento economico temporaneo pari al cinquanta per cento di quello complessivamente goduto, per competenze fisse e accessorie, al momento del collocamento nella nuova posizione.

Il trattamento economico temporaneo è erogato nella misura del settanta per cento di quello complessivamente goduto se durante il periodo di esonero il dipendente svolga in maniera continuata ed esclusiva attività di volontariato presso organizzazioni non lucrative di utilità sociale, associazioni di promozione sociale, organizzazioni non governative che operano nel campo della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, ed altri soggetti che sono stati individuati con decreto



del 5 novembre 2008 del Ministro dell'economia e delle finanze. A tale scopo il dipendente dovrà comunicare all'amministrazione l'attività di volontariato che sarà documentata e certificata dall'associazione presso cui è svolta.

In merito alle voci retributive prese a riferimento per la quota della retribuzione complessiva utile alla quantificazione del trattamento economico temporaneo si richiama integralmente quanto definito a tale proposito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica - con la circolare n. 10 del 20 ottobre 2008.

Il dipendente esonerato non può cumulare impieghi con l'instaurazione di eventuali rapporti di lavoro dipendente con soggetti pubblici e privati, mentre, può essere concessa la possibilità di cumulare il trattamento economico temporaneo con compensi derivanti da prestazioni di lavoro autonomo, purché non a favore di amministrazioni pubbliche o società e consorzi dalle stesse partecipati.

In queste ultime ipotesi, come già evidenziato, sussiste in capo all'interessato l'onere di comunicare all'amministrazione, mediante apposita autodichiarazione, di non trovarsi in situazioni di incompatibilità con la posizione di esonero o con l'attività istituzionale del Ministero. Analoga comunicazione dovrà essere effettuata dal dipendente nel caso di inizio o mutamento di attività nel corso del periodo di esonero.

L'art. 72, comma 4 della legge *de quo* assicura la conservazione e il mantenimento del trattamento di quiescenza e previdenza al dipendente esonerato come se fosse rimasto in servizio.

Misure concernenti il trattenimento in servizio (commi da 7 a 10)

Il nuovo regime del trattenimento in servizio: criteri ed ambito di applicazione

L'art. 72 detta una nuova disciplina sulla prosecuzione del rapporto di lavoro del dipendente come regolato dall'art. 16, comma 1 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503.

Mentre infatti la precedente disciplina prevedeva in capo al dipendente la facoltà di permanere in servizio, per un periodo massimo di un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo, senza attribuire all'amministrazione un consenso al trattenimento in servizio, ora l'art. 72, comma 7, ha riconosciuto in capo all'amministrazione la facoltà di accogliere questa richiesta del dipendente, rimettendo quindi alla stessa una valutazione discrezionale fondata sulle proprie esigenze organizzative e funzionali e in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi.

Anche in questo caso come per l'istituto dell'esonero dal servizio, dovranno quindi essere tenuti in prioritaria evidenza, ai fini della valutazione discrezionale attribuita all'Amministrazione, i processi di riorganizzazione in atto nelle strutture centrali e periferiche del Ministero e le sinergie organizzative da realizzare con gli Enti vigilati diretti a conseguire risparmi di spesa e ottenere un efficiente presidio dei servizi erogati ai cittadini, in attuazione dell'art. 1, comma 404 e ss. della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dell'art. 1, comma 7, legge 24 dicembre 2007, n. 247, nonché dell'art. 74 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2008, n. 133, tenuto conto anche dell'attuale consistenza del personale e del quadro di programmazione dei fabbisogni del personale, della professionalità e qualifica rivestita dal dipendente, nonché del numero di domande presentate.

Tali disposizioni concorrono a conseguire i risparmi reali di spesa individuati dal legislatore con il citato decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, pertanto, l'applicazione delle stesse deve avvenire in maniera ampia salvo particolari e motivate eccezioni.

Pertanto, tenuto conto di quanto rappresentato in premessa, sono così definiti gli indirizzi valutativi rispetto alle specifiche categorie di personale:



- per il personale con incarico di livello dirigenziale generale l'istituto del trattenimento in servizio non trova applicazione. Rispetto a detto personale il trattenimento in servizio può essere autorizzato al fine di completare l'attività, coerentemente con gli atti di indirizzo disposti dall'organo politico, relativamente ad incarichi di struttura connessi con l'emergenza occupazionale, le politiche per la salute umana, la responsabilità in materia di organizzazione interna, nonché per incarichi presso i collegi sindacali degli enti pubblici previdenziali ai sensi dell'art. 3 comma 7 del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, con funzioni di presidenza dell'organismo stesso. In tal caso il trattenimento potrà essere concesso anche per periodi inferiori ad un anno a completamento delle attività dell'anno di riferimento;
- per il personale con incarico di livello dirigenziale non generale con professionalità sanitaria, titolare di ufficio – centrale o territoriale, l'istituto del trattenimento in servizio non trova applicazione, salvo le ipotesi in cui si presentino situazioni caratterizzate da eccezionalità;
- per il personale non dirigenziale l'istituto del trattenimento in servizio trova applicazione limitatamente agli uffici territoriali con riferimento a professionalità infungibili e in relazione alle carenze strutturali di personale; per il personale non dirigenziale appartenente ai ruoli tecnici - sanitari e di servizio presso uffici territoriali l'istituto del trattenimento opera in presenza di specifica relazione del responsabile della struttura di riferimento in ordine alla peculiare esigenza funzionale e professionale, con carenza strutturale della dotazione organica, in presenza di oggettive esigenze gestionali volte ad assicurare l'efficiente andamento dei servizi.

Per quanto concerne la fase transitoria si richiamano le disposizioni dai commi 8 a 10 dell'art. 72 in esame.

Il comma 8 dispone che: *“ Sono fatti salvi i trattenimenti in servizio in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto e quelli disposti con riferimento alle domande di trattenimento presentate nei sei mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto”*.

Il comma 9 dispone che *“Le amministrazioni di cui al comma 7 riconsiderano, con provvedimento motivato, tenuto conto di quanto ivi previsto, i provvedimenti di trattenimento in servizio già adottati con decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2009”*. Anche ai fini dell'applicazione del comma 9 occorre fare riferimento ai criteri sopra richiamati.

Il successivo comma 10 prevede invece che: *“ I trattenimenti in servizio già autorizzati con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2010 decadono ed i dipendenti interessati al trattenimento sono tenuti a presentare nuova istanza nei termini di cui al comma 7”*.

Con particolare riferimento alle domande presentate nei 6 mesi successivi l'entrata in vigore del decreto stesso si richiama il regime transitorio come specificato nella circolare n. 10 del Dipartimento della Funzione pubblica.

Modalità e termini di presentazione della domanda

Il procedimento per ottenere la prosecuzione del rapporto di lavoro prende avvio con la domanda del dipendente interessato all'esercizio di questa facoltà.

La domanda di trattenimento deve essere presentata, dai ventiquattro ai dodici mesi precedenti il compimento del limite di età per il collocamento a riposo, alla Direzione generale del personale competente per il tramite del Direttore responsabile della struttura che avrà cura di corredare l'istanza con proprio motivato parere.

Il Direttore generale del personale competente adotta il provvedimento di accoglimento o rigetto delle istanze in argomento sulla base dei criteri contenuti nel presente atto.



Per quanto non espressamente previsto dal presente atto si fa riferimento, per gli istituti in oggetto, alle indicazioni fornite con nota circolare n. 10/2008 dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Al fine di assicurare un monitoraggio sull'applicazione degli istituti sopradescritti coerentemente con gli atti di programmazione dei fabbisogni di personale nonché con gli atti generali di riorganizzazione del Ministero e relativamente alle sinergie organizzative da realizzare con gli Enti vigilati, il Direttore generale del personale competente comunicherà, con cadenza trimestrale, i dati relativi all'applicazione di detti istituti al Segretariato generale di cui al DPR 29 luglio 2004, n. 244, o al Dipartimento competente.

Con successivo atto verranno fissati i criteri concernenti l'applicazione dell'art. 72, comma 11, del citato decreto legge n. 112 del 2008, in considerazione delle modifiche intervenute con l'art. 6, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15.

Roma, 18 MAR. 2009

Il Ministro
Matrizio Sacconi

