



VERBALE DI CONCERTAZIONE

Il giorno 20 gennaio 2009, presso la sede centrale dell'Agencia del Territorio, la delegazione dell'Agencia del Territorio ha incontrato una delegazione delle Organizzazioni Sindacali nazionali della Dirigenza CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-PA, SALFi/CONFSAL, CIDA-UNADIS, rappresentando quanto segue.

1. Premessa

In conformità con l'art. 74, comma 1 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dall'art.1 della legge 6 agosto 2008, n. 133, l'Agencia del Territorio procederà ad una riconfigurazione della struttura organizzativa, con la soppressione di un totale di 60 posizioni dirigenziali di vertice e non e la conseguente rideterminazione della dotazione organica della Dirigenza, come già rappresentato nella riunione del 24.11.2008.

Inoltre, ai sensi dell'art.72, comma 11 del medesimo D.L. 112, l'Agencia risolverà con preavviso di sei mesi il rapporto di lavoro con tutti i dipendenti che abbiano raggiunto la anzianità massima contributiva di quaranta anni entro il 31.12.2008, anche nei confronti di personale per il quale sia stato precedentemente disposto il trattenimento in servizio ai sensi dell'art.16, comma 1 del d.lgs. 503/1992, adottando in linea generale il medesimo criterio anche negli anni successivi, fatte salve specifiche esigenze organizzative e gestionali.

L'Agencia si avvarrà infine, in via generale, della facoltà di non trattenere in servizio il personale che raggiunga il 65° anno di età a far data dal 1.1.2009, attesa la esigenza di garantire la corretta applicazione di un nuovo modello organizzativo e di assicurare una uniformità di trattamento nell'adozione di decisioni di particolare rilevanza nei confronti dei singoli interessati; il trattenimento verrà autorizzato solo nel caso in cui il dipendente al compimento del 65° anno di età non abbia ancora conseguito il requisito di contribuzione minimo per la maturazione del diritto a pensione; il trattenimento opererà comunque solo sino al conseguimento di tale requisito.

L'art. 40 del CCNL del personale dirigente dell'Area VI prevede l'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con la contestuale erogazione di un'indennità supplementare fino ad un massimo di ventiquattro mensilità della retribuzione percepita.

L'applicazione dell'istituto non può comportare oneri aggiuntivi per l'Agencia; pertanto, per ciascun dirigente collocato a riposo con la risoluzione consensuale resta indisponibile il posto di funzione o altro posto di funzione equivalente per livello di retribuzione di posizione, sino alla concorrenza della spesa; nel caso specifico, le risorse impiegate per corrispondere le indennità vengono compensate in molti casi dai minori costi conseguenti alla citata soppressione di posizioni dirigenziali, che consente di rendere permanente il minore onere.

Alla luce di quanto sopra, al fine di consentire con adeguata tempestività ed efficacia l'attuazione della sopraccitata riorganizzazione nel previsto ambito temporale di 18 mesi, l'Agencia ai sensi del comma 3 del citato art. 40 rappresenta i criteri per l'attivazione di una procedura, a carattere straordinario, di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei dirigenti, applicabile per l'anno 2009 a un massimo di 40 dirigenti, utilizzando, per l'anticipazione dell'erogazione dell'indennità, un importo disponibile nel bilancio dell'Agencia pari a € 2.450.000 lordi.

L'istituto di cui al comma 3 del citato art. 40 potrà operare in via gestionale negli anni successivi in base alle esigenze gestionali ed organizzative dell'Agenzia ed alle disponibilità economiche per il finanziamento dell'anticipazione delle indennità che si verranno a determinare.

2. Requisiti e condizioni di esercizio

L'istituto è applicabile a tutti i dirigenti in servizio, ad esclusione di coloro i quali abbiano già presentato istanza di collocamento a riposo.

Per usufruire della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, i dirigenti devono avere i seguenti requisiti:

- essere inquadrati nel ruolo dell'Agenzia del Territorio alla data di sottoscrizione del presente accordo;
- avere un'anzianità nella qualifica dirigenziale di almeno 3 anni;
- avere una anzianità di servizio nell'amministrazione finanziaria di almeno 15 anni;
- non essere sospesi dal servizio per procedimenti penali in corso .
- non avere riportato provvedimenti di condanna per responsabilità amministrativo-contabile

L'Agenzia può proporre la risoluzione consensuale ai dirigenti che, oltre ad avere i requisiti sopra elencati, abbiano anche maturato il diritto al trattamento pensionistico.

3. Risoluzione consensuale proposta dal dirigente

A partire dal 26.1.2009 ed entro il 31.3.2009, i dirigenti in possesso dei requisiti sopra indicati hanno facoltà di proporre la risoluzione consensuale inoltrando un'istanza alla Direzione Centrale Risorse Umane, dichiarando l'età anagrafica e l'anzianità contributiva possedute alla data di presentazione della proposta e proponendo la data per la cessazione. L'Agenzia, comunque entro il 31.3.2009, può accettare o respingere la proposta o posticipare la data della risoluzione consensuale.

In caso di rifiuto, l'Agenzia comunica all'interessato la motivazione del diniego da ricondursi principalmente ad aspetti di carattere gestionale (ad esempio criticità della posizione ricoperta, difficoltà di copertura della stessa, ecc).

In caso di accettazione della proposta da parte dell'Agenzia, la richiesta diventa irrevocabile.

4. Risoluzione consensuale proposta dall'Agenzia

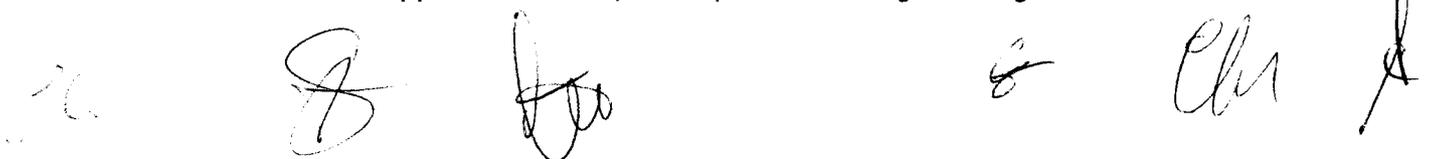
A partire dal 16.2.2009 e fino al 31.3.2009, l'Agenzia può proporre la risoluzione consensuale ai dirigenti in possesso dei requisiti sopra detti, indicando l'ammontare dell'indennità spettante a ciascuno ai sensi del successivo punto 6 in caso di accettazione; i dirigenti destinatari della richiesta comunicano anche per posta elettronica, entro 15 giorni dalla proposta, in maniera irrevocabile l'accettazione o il rifiuto. In caso di rifiuto il Dirigente non può successivamente presentare richiesta di risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro. In caso di accettazione della proposta, il dirigente e l'Agenzia concordano modalità e data per la cessazione del rapporto di lavoro.

5. Effetti della risoluzione consensuale

In caso di accoglimento della richiesta le parti sottoscrivono un accordo irrevocabile, nel quale vanno indicati l'ammontare dell'indennità spettante al dirigente e la data di cessazione del rapporto di lavoro.

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro esonera entrambe le parti contrattuali dall'applicazione dell'istituto del preavviso e non dà diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva.

I dirigenti che chiedono la risoluzione consensuale usufruiscono delle ferie maturate entro la data di cessazione del rapporto di lavoro, salvo particolari esigenze organizzative o di servizio.



I dirigenti che usufruiscono della risoluzione consensuale non possono essere in nessun caso riammessi in servizio, neanche in presenza di posti vacanti, né possono essere loro conferiti incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 15 del Regolamento di Amministrazione ovvero incarichi di consulenza, collaborazione, studio o ricerca da parte dell'Agenzia per un periodo di almeno 5 anni dalla data della risoluzione.

6. Indennità supplementare

I dirigenti che accedono alla risoluzione consensuale hanno diritto ad un'indennità supplementare. L'indennità supplementare è commisurata all'età anagrafica, secondo quanto riportato nella tabella seguente, in considerazione altresì della anzianità contributiva complessiva e comunque in una misura non superiore a quella corrispondente ai mesi mancanti per il collocamento a riposo per anzianità massima contributiva o limiti di età.

In particolare, per i Dirigenti interessati dalle disposizioni di legge citate in premessa l'indennità supplementare tiene conto anche dell'eventuale residuo periodo di preavviso.

età anagrafica (entro il 31.12.2008)	Mensilità
fino a 58	24
> 58 - 59 anni	22
> 59- 60 anni	20
> 60 - 61 anni	18
> 61 - 62 anni	15
> 62 - 63 anni	12
> 63- 64 anni	9
> 64 - 65 anni	6
> 65 anni	3

La misura dell'indennità è pari alla retribuzione mensile lorda, spettante all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, moltiplicata per il numero di mensilità stabilito nell'accordo individuale di cessazione.

La retribuzione mensile lorda è composta dallo stipendio tabellare, dalla retribuzione di posizione, dall'eventuale retribuzione individuale di anzianità e dal rateo della tredicesima mensilità. L'indennità non è soggetta ad eventuali rideterminazioni con effetto retroattivo che dovessero essere disposte da leggi emanate o da contratti stipulati successivamente al recesso.

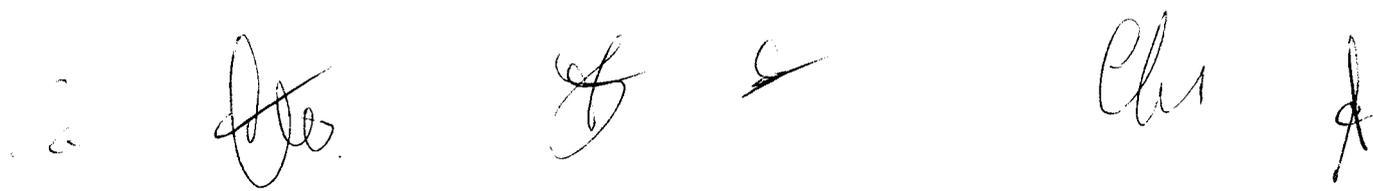
Il numero di mensilità prese a base per calcolare l'indennità non rileva ai fini del trattamento di fine servizio.

L'indennità viene corrisposta in unica soluzione entro **due mesi** dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai fini fiscali l'indennità è assoggettata a tassazione separata, trattandosi di somma corrisposta *una tantum* in coincidenza con la cessazione del rapporto di lavoro dipendente (art. 17, comma 1, lettera a) del T.U.I.R.).

Ai fini previdenziali l'indennità non è assoggettata a contribuzione, trattandosi di somma corrisposta in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori (art. 6 D. Lgs. n. 314 del 2 settembre 1997).

L'indennità non è pensionabile.



Nella sola ipotesi di risoluzione proposta dall'Agenzia, l'indennità indicata nella tabella può essere incrementata in misura massima di ulteriori dodici mensilità. Tale incremento potrà essere previsto di norma per posizioni non aventi funzioni operative di ufficio e sarà graduato in considerazione di particolari condizioni di anzianità contributiva ed età anagrafica. In ogni caso, l'importo massimo dell'indennità non può essere superiore a ventiquattro mensilità.

Nessuna indennità verrà corrisposta a quanti, a seguito delle citate disposizioni di legge, risolvono il rapporto di lavoro per vecchiaia entro il 28.2.2009.

In relazione all'illustrazione da parte dell'Agenzia, le OO.SS fanno rilevare quanto segue:

CGIL: pur condividendo i criteri esposti dall'Agenzia per la risoluzione consensuale ex art. 40, in quanto lo stesso può creare ulteriori posizioni organizzative per il personale non dirigente ~~§~~a livello di UP, ma nel contempo esprime il proprio dissenso sull'operazione complessiva che deriva dal DL 112; infatti ha già espresso la propria contrarietà sulla riorganizzazione dell'Agenzia, concepita ai meri fini di un risparmio economico ma non giustificata in termini organizzativi; sottolinea che il DL 112 prevede la facoltà e non l'obbligo per le Amministrazioni di risolvere i contratti in essere al compimento dei 40 anni di contribuzione, che non risponde ad alcuna immediata esigenza organizzativa ma, al contrario impoverisce ancora di più il ruolo dei dirigenti in una fase in cui molte posizioni dirigenziali sono coperte con incarichi provvisori ;

CISL/FP: Ritiene che vi siano dei profili di illegittimità nella procedura delineata e paventa un possibile contenzioso. Contesta che l'Agenzia possa risolvere il rapporto di lavoro per trattenimenti in servizio, già accordati, decorrenti entro il 2008. Non condivide l'interpretazione dall'Agenzia sulla disciplina contenuta nel dl. 112/2008. Ritiene inoltre che la materia debba essere considerata oggetto di contrattazione. Ritiene poi che una procedura non selettiva come quella prospettata non tenga conto delle situazioni contingenti che si sono nel frattempo concretamente create.

Denuncia, inoltre, l'illegittimità dei provvedimenti di collocamento a riposo anche per i lavoratori, dirigenti e non, tutelati dalla previsione normativa di cui all'articolo 72, comma 8, della Legge 133/2008, i quali al 31/12/2008 hanno maturato i 65 anni di età anagrafica e hanno già acquisito il diritto a restare in servizio fino al compimento dei 67 anni di età. Tale illegittimità trova conferma nella contraddizione palese fra quanto asserito nella premessa del regolamento per il riavvio della procedura straordinaria di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei dirigenti, - che al punto 1 recita testualmente: "sono fatti salvi i trattenimenti che hanno decorrenza entro il 31 dicembre 2008" - e la lettera B) del paragrafo 2 dello stesso regolamento che prevede: "la risoluzione con preavviso sarà disposta anche nei confronti dei dirigenti che, sebbene abbiano compiuto o compiranno 65 anni di età entro il 31 dicembre 2008, hanno compiuto o compiranno 40 anni di anzianità.". Tutto questo sulla base, secondo l'Agenzia, della circolare n.10/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica. Per l'Agenzia, quindi, una circolare "modifica e deroga" una norma di legge!

UIL/PA: ritiene non condivisibile la decisione dell'Agenzia di utilizzare, in modo indiscriminato e a regime, la norma prevista dalla legge 133/2008, articolo 72, comma 11 che prevede la facoltà e non l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di risolvere i contratti in essere al compimento dei 40 anni di anzianità contributiva, che non risponde ad esigenze organizzative ma, al contrario, impoverisce ancora di più il ruolo dei dirigenti in una fase in cui molte posizioni dirigenziali sono ricoperta con incarichi provvisori.

Per quanto attiene la risoluzione consensuale ritiene necessario che tutte le richieste vengano soddisfatte a parità di requisiti e condizioni, mentre la somma messa disposizione appare insufficiente a rispondere a tale esigenza

SALFI/CONFSAL. Ritiene che la materia debba essere considerata materia di contrattazione, in quanto innesca anche tematiche di mobilità territoriale e che possono esserci profili di illegittimità da cui possono scaturire contenziosi; esprime inoltre perplessità sulle interpretazioni date dall'Agenzia sulle norme contenute nel D.L. 112; di conseguenza denuncia la decisione di utilizzare in modo indiscriminato e a regime la norma prevista dall'art. 72



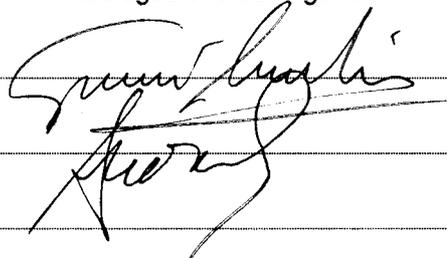
comma 11 del di 112 che prevede la facoltà e non l'obbligo per le Amministrazioni di risolvere i contratti in essere al compimento dei 40 anni di contribuzione, che non risponde ad alcuna immediata esigenza organizzativa ma, al contrario impoverisce ancora di più il ruolo dei dirigenti in una fase in cui molte posizioni dirigenziali sono coperte con incarichi provvisori

CIDA-UNADIS: concorda con i criteri illustrati dall'Agenzia per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 40.

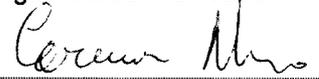
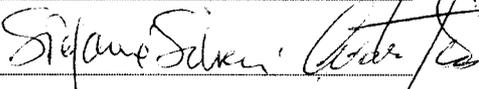
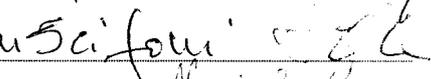
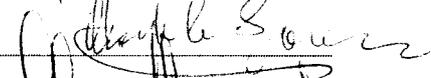
Per quanto attiene viceversa all'applicazione delle disposizioni del D.L. 112, indicata nella premessa del presente verbale, esprime le proprie perplessità sulle scelte operate e richiede di avere dettagliata e continua conoscenza sulle ricadute sul personale dirigente interessato dai provvedimenti al fine di limitarne i conseguenti disagi .

Per quanto sopra illustrato le OO.SS. ritengono conclusa in senso negativo la fase di concertazione.

Delegazione dell'Agenzia



Organizzazioni Sindacali

CGIL/FP 
CISL/FPS 
UIL/PA 
SALFI/CONFSAI 
CIDA-UNADIS 

