

LA RIFORMA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Concorsi e stipendi, così cambia il pubblico impiego

Gianni Trovati e Claudio Tucci ▶ pagine 6 e 7

Guida pratica

LE NUOVE REGOLE PER IL PUBBLICO IMPIEGO

Concorsi, licenziamenti, stipendi così cambia il lavoro degli statali

Gentiloni: riforme avanti, accelerare con il Def
Novità sull'articolo 18: tetto di 24 mesi agli indennizzi

I decreti varati dal governo

Via libera preliminare a due Dlgs sul personale,
uno sul Pra e altri due su polizia e Vigili del fuoco

Rinnovi contrattuali

L'approvazione di ieri è un passo avanti ma la strada è ancora lunga e resta il rebus sulle risorse. Madia fiduciosa: pronta a inviare le direttive all'Aran

Lavoro flessibile

Si chiude la stagione dei co.co.co. Le amministrazioni possono continuare a utilizzare i contratti a tempo determinato e la somministrazione

SANZIONI PIÙ VELOCI

Vengono estesi a tutti i casi di flagranza la sospensione in 48 ore e di licenziamento in 30 giorni

Gianni Trovati
Claudio Tucci

ROMA

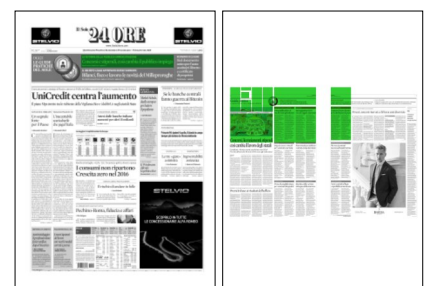
Con i due decreti su pubblico impiego e valutazione dei dipendenti approvati ieri in Consiglio dei ministri la riforma della pubblica amministrazione entra nel vivo dell'organizzazione del personale dello Stato e degli enti territoriali.

I due decreti, varati ieri insieme a quelli su Aci-Pra (si veda il servizio a pagina 50), vigili del fuoco e forze di polizia mentre slitta ancora quello sui direttori sanitari, passano ora all'esame di Parlamento e Consiglio di Stato e soprattutto devono cercare l'intesa con Regioni ed enti locali. La discussione, insomma, non è chiusa, ma le novità sono a tutto campo, dai concorsi ai premi di

produttività, dalla gestione dei precari fino alle regole sui procedimenti disciplinari "accelerati". Nel menu entra soprattutto la prima modifica all'articolo 18 nella pubblica amministrazione, avviando una parziale armonizzazione con le regole del settore privato. Il testo uscito dal Consiglio dei ministri, con la formula «salvo intese», mantiene la "tutela reale" della reintegra nella versione pre-Fornero, ma fissa in 24 mesi il limite ai risarcimenti in caso di sentenza favorevole al dipendente. Oggi, invece, oltre al ritorno in ufficio è previsto un rimborso integrale, relativo cioè a tutto il periodo che passa dall'uscita al ritorno nell'ente. In caso di reintegro, poi, nel decreto è prevista la possibilità per l'amministrazione di tentare l'"appello" entro 60 giorni dalla sentenza.

«Il governo prosegue nel suo cammino e lo fa con decisioni molto rilevanti - sottolinea il premier Paolo Gentiloni al termine del Consiglio dei ministri, rivolgendosi sia al dibattito italiano sia «ai nostri amici a Bruxelles» -

ed è chiaro che le operazioni che dobbiamo fare nelle prossime settimane, in particolare con il Def, con la prospettiva che ci aspetta richiedono un'ulteriore accelerazione del ritmo delle riforme». Dopo il primo via libera ai due decreti sul pubblico impiego, ha spiegato invece la ministra per la Pa e la semplificazione Marianna Madia, «sono pronta a fare una direttiva all'Aran e, di fatto, ricominciare un percorso formale per riaprire la stagione contrattuale ferma da diversi anni». La riforma, infatti, serve anche a creare le condizioni per il rinnovo dei contratti, che senza decreti avrebbe dovuto seguire le regole



Retribuzioni. Addio alle griglie della legge Brunetta, ai contratti nazionali le scelte su performance collettiva e individuale

Premi in base ai risultati dell'ufficio

ROMA

La riforma della valutazione dei dipendenti pubblici fa scire di scena le griglie rigide previste nel 2009 dalla legge Brunetta, e affida ai contratti nazionali le nuove regole per distribuire i premi.

L'obiettivo, sempre inseguito e finora mai raggiunto dalle varie regole che si sono succedute negli uffici pubblici, resta quello di evitare che i «premi» di produttività si trasformino nei fatti in una componente fissa della busta paga. Rispetto agli ultimi tentativi, però, c'è un cambio di rotta significativo: la «valutazione delle performance» sarà soprattutto quella «organizzativa», relativa cioè ai risultati ottenuti dall'ufficio nel suo complesso, e sarà quindi meno ancorata alla situazione individuale, come almeno in teoria aveva tentato la riforma del 2009. Le «pagelle», in pratica, dovranno misurare il livello di organizzazione raggiunto dai diversi uffici pubblici più del contributo che ogni singolo

dipendente dà al risultato complessivo. La distribuzione delle risorse fra le due valutazioni, collettiva e individuale, sarà decisa nei contratti nazionali. La «pagella» individuale conterà quando sarà negativa, e ostacolerà l'attribuzione di incarichi e le promozioni.

Quello della «meritocrazia» nel pubblico impiego è stato finora un tema parecchio acceso nel dibattito politico ma piuttosto sterile sul piano dei risultati concreti. Sette anni di congelamento dei contratti nazionali, poi, hanno favorito la tendenza a utilizzare i premi di produttività come una componente più o meno fissa della busta paga, spesso per puntellare livelli retributivi me-

VALUTAZIONE SU DUE LIVELLI

Gli obiettivi generali saranno indicati dal governo, legati alle priorità strategiche, quelli specifici fissati dai vertici di ogni amministrazione

dio-basse bloccati dalle norme anti-crisi. Nel 2009 l'allora ministro per la Pa Renato Brunetta aveva provato a superare la stasi con norme draconiane, che imponevano di dedicare alla produttività individuale la «quota prevalente» (quindi almeno il 50%) delle risorse complessive dei trattamenti accessori, vale a dire quelli che si aggiungono allo stipendio base (tabellare). Fatto questo, si prevedeva una sorta di gara fra i dipendenti che avrebbe azzerato i premi per un quarto del personale, giudicato poco produttivo, attenuandoli per il 50% degli organici e gonfiandoli invece per l'ultimo 25%, giudicato più «brillante». Nessuna di queste regole è mai entrata in vigore, per il blocco della contrattazione ma anche per le difficoltà politiche e tecniche di applicare ai diversi enti pubblici griglie rigide uguali per tutti.

La nuova riforma riparte dagli obiettivi, prevedendone due livelli. Gli obiettivi «generali» saranno indicati dal governo (d'intesa con gli

amministratori nel caso di Regioni ed enti locali) e saranno legati alle «priorità strategiche» del Paese (il rispetto dei tempi di pagamento ai fornitori, l'accelerazione delle procedure o l'aumento dei servizi digitali, solo per fare qualche esempio), mentre quelli specifici di ogni amministrazione saranno fissati dai vertici politici e amministrativi dell'ente. Ogni Pa dovrà misurare il grado di soddisfazione dei cittadini e tenerne conto nella valutazione.

I contratti nazionali dovranno garantire la «significativa differenziazione» dei giudizi, a cui dovrà corrispondere una «effettiva diversificazione dei trattamenti economici». Resta l'obbligo di dedicare ai premi, collettivi e individuali, la «quota prevalente» dei trattamenti accessori: un vincolo che in alcuni settori come la sanità o gli enti locali potrebbe imporre di rivedere altre indennità come quelle per i turni.

G.Tr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CODICE DISCIPLINARE E LICENZIAMENTI

Prima modifica all'art. 18, tetto di 24 mesi agli indennizzi

Dopo mesi di discussioni, non solo tra gli addetti ai lavori, arriva il primo chiarimento normativo sul regime di tutela applicabile ai dipendenti pubblici in caso di licenziamento illegittimo: nella Pubblica amministrazione resta confermata la reintegra pre legge Fornero per tutti i casi di recesso ingiustificato. Ma una novità c'è, e arriva sul fronte dei risarcimenti, con l'introduzione di un tetto di 24 mesi agli indennizzi a favore dei lavoratori riammessi in ufficio. La differenza rispetto a oggi è questa: attualmente in caso di licenziamento illegittimo, oltre alla tutela reale, l'interessato ha diritto a un ristoro economico pressoché illimitato che copre il periodo che è stato espulso dall'ufficio fino al suo effettivo ritorno. Da domani, il risarcimento verrà limitato a 24 mesi.

A essere riscritta è poi la normativa sui procedimenti

disciplinari, e più in generale sulla responsabilità disciplinare: sono ampliate le ipotesi di licenziamento ed estese le procedure accelerate (sospensione in 48 ore e licenziamento in 30 giorni) a tutti i casi di flagranza. Anche nei procedimenti ordinari, secondo il testo esaminato ieri dal consiglio dei ministri l'iter dovrà concludersi in 60 giorni e, dato cruciale, i vizi formali non faranno più decadere procedimento e sanzione.

Più in generale, il procedimento viene unificato, come pure la competenza in capo all'Ufficio per il procedimento disciplinare (l'Upd). Al dirigente resta confermata la possibilità di irrogare sanzioni «di minore gravità». L'iter sarà più spedito, e si potrà proseguire e concludere il procedimento disciplinare che abbia a oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ASSUNZIONI

Spazi aggiuntivi per le Pa con costi «leggeri» di personale

Al via il superamento degli organici attuali che saranno sostituiti da una programmazione che potrà differenziare i vincoli di turn over anche all'interno di singoli settori della pubblica amministrazione. Obiettivo del decreto legislativo che interviene sul testo unico del pubblico impiego, è infatti quello di premiare gli enti in base alle attività svolte e quindi al bisogno di personale necessario per garantirle. Per questo le Pa dovranno adottare un piano triennale dei fabbisogni di personale. Su questi dovranno essere parametrati i concorsi per le nuove assunzioni. Con la possibilità di ottenere spazi aggiuntivi di assunzione laddove il costo attuale del personale è più basso. Un parametro possibile è il rapporto fra le spese per gli stipendi e le entrate stabili di ogni ente, mentre per gli enti territoriali è stato ipotizzato un sistema premiale per chi, oltre a

tenere basse le spese di personale in rapporto alle entrate, ha mantenuto livelli virtuosi di salario accessorio e ha rispettato i vincoli generali di finanza pubblica.

Questo sistema, nel testo esaminato ieri dal consiglio dei ministri, servirebbe a distribuire un doppio premio: spazi più ampi per le assunzioni e maggiori risorse da dedicare ai fondi per il salario accessorio. L'ipotesi è di limitarlo inizialmente a una sperimentazione triennale, per valutarne i risultati e su questa base deciderne un eventuale ampliamento strutturale.

Il piano dei fabbisogni dovrà indicare le risorse finanziarie, nei limiti di quelle disponibili a legislazione vigente, necessarie per coprire il fabbisogno di personale e la sua attuazione del piano è subordinata alla verifica della disponibilità di quelle risorse. Le assunzioni che non rispettano il piano saranno nulle.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

(finora mai applicate) della riforma Brunetta con i parametri rigidi su premi di produttività, rapporto fra legge e contratti e partecipazione sindacale. Il percorso verso il rinnovo, comunque, è ancora lungo, e impone anche la sfida complicata di trovare risorse aggiuntive nella prossima legge di bilancio per arrivare agli aumenti da 85 euro medi promessi dall'accordo fra governo e sindacati del 30 novembre scorso.

I decreti, però, portano un ventaglio ampio di novità di diretto impatto per i dipendenti pubblici; le nuove regole prevedono di modulare i posti da mettere a concorso sulla base dei «fabbisogni di personale», misurati in termini di servizi resi dalle singole amministrazioni, e aprono alla possibilità di riconoscere il titolo di dottore di ricerca quale requisito per specifici profili o livelli di inquadramento, valorizzando anche la conoscenza delle lingue nelle selezioni. Una quota di posti sarà riservata a chi negli ultimi 8 anni ha maturato almeno 3 anni di servizio con la Pa. A cambiare sarà anche il capitolo «Lavoro flessibile» nella Pa: viene delineato l'ambito delle collaborazioni ammesse, con l'obiettivo di superare a regime i co.co.co: le amministrazioni potranno invece utilizzare i rapporti a termine (anche in somministrazione).

A essere riscritta è la normativa sui procedimenti disciplinari, e più in generale della responsabilità disciplinare: sono ampliate le ipotesi di licenziamento ed estese le procedure accelerate (sospensione in 48 ore e licenziamento in 30 giorni) a tutti i casi di flagranza. Anche nei procedimenti ordinari, secondo il testo esaminato ieri l'iter dovrà concludersi in 60 giorni e, dato cruciale, i vizi formali non faranno decadere procedimento e sanzione. In tutto questo si inserisce il primo ritocco all'articolo 18 per gli statali: «Il limite di 24 mesi ai risarcimenti - spiega Pietro Ichino, ordinario di diritto del lavoro e senatore Pd - è doppio rispetto a quello previsto dalla legge Fornero. Meglio che nessun limite, ma obiettivamente è un passo indietro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PRECARI/1

Stop ai cococo e vincoli per i contratti a termine

Oltre al piano straordinario per riassorbire i precari della pubblica amministrazione (si veda scheda a fianco), sono messi paletti per evitare che si formi nuovo precariato. L'obiettivo è chiudere anche nella Pubblica amministrazione l'epoca delle collaborazioni coordinate e continuative, chiedendo contemporaneamente agli uffici pubblici di limitarsi ai contratti a termine, di somministrazione e alle altre forme flessibili previste nel privato: con il vincolo di fare ricorso a questo tipo di contratti solo per esigenze «eccezionali e temporanee», con la responsabilità dirigenziale a carico dei vertici amministrativi che utilizzano come normali lavoratori subordinati i titolari di contratti flessibili. Tutti questi contratti, comunque, resterebbero vietati nelle amministrazioni che devono riassorbire i propri precari con il piano

straordinario triennale.

In dettaglio, il testo prevede che le amministrazioni pubbliche possano «stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle altre forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa», ma «soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale».

In aggiunta, «non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato - si aggiunge - le amministrazioni pubbliche sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PRECARI/2

Piano triennale per stabilizzare i contratti a tempo determinato

Superare il precariato, valorizzare le professionalità acquisite e ridurre il ricorso ai contratti a termine. Con questo obiettivo la bozza del nuovo testo unico del pubblico impiego dà il via a un piano triennale straordinario di assunzioni 2018-2020. Le pubbliche amministrazioni in base ai propri fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria potranno assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che ha un rapporto di lavoro con contratto a tempo determinato, già selezionato con concorso, che abbia maturato almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione. Non potranno essere comunque superati i tetti generali di spesa del personale. Nello stesso triennio le Pubbliche amministrazioni, per il personale precario che invece non è già passato attraverso selezioni, potranno bandire concorsi con riserva: anche in questo caso il requisito è quello

di aver maturato almeno 3 anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 8, alle dipendenze dell'amministrazione che bandisce il concorso. Tutta l'operazione andrà portata avanti in coerenza con il piano triennale di fabbisogni di personale, che le Pa dovranno adottare per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. La disciplina per superare il precariato potrà essere applicata anche dai Comuni che non hanno rispettato il pareggio di bilancio nel 2016. Le Regioni a statuto speciale e gli enti territoriali compresi nel loro territorio potranno assumere a tempo indeterminato, nello stesso periodo, personale con contratto a termine con gli stessi requisiti previsti per le altre Pa elevando i limiti finanziari anche utilizzando risorse ottenute con interventi di revisione della spesa certificate dai revisori

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FONDI DECENTRATI

Prove di semplificazione per i contratti integrativi

Nel decreto che rimette mano al testo unico sul pubblico impiego spunta anche una norma che punta a semplificare la costituzione e l'utilizzo del fondo per il salario accessorio, una problematica particolarmente sentita dai enti locali. Oggi la costituzione di questi fondi decentrati, che raccolgono le risorse per finanziare le indennità fisse e variabili della busta paga, distinte per personale dipendente e dirigenti, chiede un lavoro complesso e non del tutto semplice. Da qui la decisione di intervenire con una misura che in sostanza prevede il riordino, la razionalizzazione e la semplificazione della disciplina in materia di dotazione e di utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.

Il decreto prevede in sostanza che le norme attuative siano rimesse alla contrattazione collettiva nazionale a cui spetterà appunto il riordino anche attraverso il consolidamento, per le amministrazioni in

regola con i vincoli di contenimento della spesa, della consistenza della componente variabile dei fondi e tenuto conto delle esigenze di continuità dei servizi resi, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Un consolidamento della parte variabile che potrebbe nei fatti tradursi in una legittimazione di tutte le poste presenti, anche se spesso i calcoli che le hanno determinate non sono stati in linea con la legge. Nelle ultime bozze è rientrato anche un allargamento della sanatoria sui contratti decentrati illegittimi che sono stati individuati negli ultimi tempi dagli ispettori della Ragioneria generale e della Corte dei conti. I recuperi delle somme di troppo erogate in passato non dovrebbero tagliare di oltre il 25% i fondi per il salario accessorio: se i fondi da recuperare sono molti è quindi possibile che il calendario dei recuperi si allungherà.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FORZE DI POLIZIA E VIGILI DEL FUOCO

Riordino delle carriere nel segno della sicurezza

Decolla il riordino delle carriere del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico. Ieri il Consiglio dei Ministri ha approvato in prima lettura i rispettivi schemi di decreti legislativi: riorganizzano e accelerano le progressioni professionali di forze dell'ordine, militari, pompieri.

Sui testi ci sono ancora alcuni aggiustamenti da chiudere prima della pubblicazione e l'invio in Parlamento per i pareri. I ministri dell'Interno, Marco Minniti, e della Difesa, Roberta Pinotti, hanno sottolineato in una conferenza stampa a palazzo Chigi che il riordino era un «obiettivo da lungo tempo perseguito» di «valore storico». Minniti evidenzia come nell'intervento varato ci siano in ballo 621 milioni per il 2017 e un miliardo e 27 milioni per il 2018. Un'operazione «di sostegno» al settore sicurezza, la definisce il premier Paolo Gentiloni al termine del Cdm, di «proporzioni molto grandi» che «conferma la rilevanza strategica del settore per il

paese». I provvedimenti prevedono una serie di modifiche alla normativa attuale: tra queste una valorizzazione dei ruoli intermedi (sovrintendenti-brigadieri e ispettori-marescialli), per i quali è prevista la laurea breve, la laurea obbligatoria per tutti i dirigenti, passaggi più veloci tra le varie qualifiche ma maggiore attenzione alla disciplina interna. Per i Vigili del fuoco ci sono anche misure sull'assetto delle strutture organizzative del Corpo e vengono recepite le funzioni in materia di lotta attiva agli incendi boschivi attribuite con l'assorbimento del Corpo forestale dello Stato.

La decisione del governo è una scelta «importante» e «coraggiosa» di cui «va dato atto al governo che ha lavorato rispettando gli impegni» sottolineano in una nota Siulp, Siap, Consap, Uil Ps e Anfp mentre il Silp Cgil apprezza «lo stanziamento» ma resta mobilitato sull'utilizzo delle risorse.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PREMI E VALUTAZIONI

RAPPORTO LEGGE-CONTRATTO

Contratto di nuovo al centro per la distribuzione dei premi

Più voce ai contratti ma non sull'organizzazione

Addio alla centralità della norma (prevista dalla riforma Brunetta di qualche anno fa rimasta peraltro sulla carta) e ritorno ai contratti nazionali per rimettere in moto i sistemi di valutazione dei dipendenti pubblici e la distribuzione dei premi di performance.

La «valutazione delle performance» riguarderà prima di tutto gli uffici nel loro complesso, e in seconda battuta i singoli dipendenti. La nuova riforma riparte dagli obiettivi, prevedendone due livelli. Gli obiettivi «generali» saranno indicati dalla Funzione pubblica, e nel caso degli enti territoriali i provvedimenti avranno bisogno dell'intesa con gli amministratori di Regioni ed enti locali. A definirli saranno le «priorità strategiche» del Paese, che andranno diversificate a seconda dei settori dell'amministrazione: fra queste priorità, a puro titolo

di esempio, ci potranno essere parametri come il rispetto dei tempi di pagamento ai fornitori, l'accelerazione delle procedure, l'aumento dei servizi digitali, il rispetto dei vincoli di finanza pubblica, la capacità di riscossione delle entrate proprie e così via. Gli obiettivi specifici di ogni amministrazione saranno fissati dai vertici politici e amministrativi dell'ente.

Saranno i dirigenti i responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori, mentre i contratti nazionali dovranno garantire la «significativa differenziazione» dei giudizi, a cui dovrà corrispondere una «effettiva diversificazione dei trattamenti economici». Resta l'obbligo di dedicare ai premi, collettivi e individuali, la «quota prevalente» dei trattamenti accessori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il testo unico sul pubblico impiego interviene anche sul delicato rapporto tra legge e contrattazione collettiva, chiarendone i rispettivi contorni: nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del salario accessorio, della mobilità, le nuove norme specificano che la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Si evidenzia poi come siano escluse dalla negoziazione con i sindacati le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, e la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali.

Si stabilisce, poi, che la quota prevalente delle risorse complessivamente destinate al salario accessorio sia devoluta al trattamento collegato alla performance organizzativa (e non più individuale).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

VISITE FISCALI UNICHE

Tutti i controlli all'Inps e reperibilità armonizzata

Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti pubblici assenti dal servizio per malattia passano in via esclusiva all'Inps, che potrà effettuarli d'ufficio o su richiesta con oneri a carico dell'Inps che provvede «nei limiti delle risorse trasferite delle amministrazioni interessate». A regolare il rapporto tra Inps e i medici di medicina fiscale saranno specifiche convenzioni da stipulare con i sindacati sulla base di un atto di indirizzo adottato con decreto del ministro del Lavoro, di concerto con il ministro per la Semplificazione e la Pa, il ministro della Salute, sentite la Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri.

In caso di malattia per un periodo superiore ai dieci giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare «l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura

sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale» si legge nella bozza del decreto entrato ieri in Consiglio dei ministri. La certificazione media potrà marciare esclusivamente per via telematica e, oltre all'Inps, potrà su richiesta dell'interessato essere inviata anche alla sua mail privata. Per armonizzare la disciplina dei controlli sulle assenze per malattia tra settore pubblico e settore privato si rimanda poi a un ulteriore decreto del ministro per la Semplificazione e la Pa (sempre in concerto con il Lavoro) per stabilire le fasce orarie di reperibilità per le visite mediche. Sul tema nelle scorse settimane il presidente dell'Inps, Tito Boeri, ha auspicato una uniformità proponendo una reperibilità uguale per tutti di sette ore al giorno. Oggi le fasce di reperibilità sono di quattro ore al giorno per il settore privato e di sette ore per i dipendenti pubblici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA