



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori DI BIAGIO e GIACOBBE

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 29 LUGLIO 2013

Disposizioni in materia di regime dei contratti e retribuzione del personale assunto a contratto dalle rappresentanze diplomatiche, dagli uffici consolari e dagli istituti italiani di cultura all'estero

ONOREVOLI SENATORI. - L'attività svolta per anni, con impegno, professionalità e dedizione dagli impieghi assunti localmente dalle rappresentanze diplomatiche, dagli uffici consolari e dagli istituti di cultura va riconosciuta e apprezzata. Il presente disegno di legge si prefigge di realizzare un quadro normativo in grado di rispondere alle esigenze di strutturazione delle carriere professionali e di riconoscimento delle funzioni, dei compiti e delle competenze del personale a contratto assunto localmente.

La presenza di personale a contratto in servizio presso le nostre rappresentanze diplomatiche e gli uffici consolari si è imposta come un'esigenza ormai unanimemente riconosciuta sia dalla collettività italiana residente all'estero, che all'interno del Ministero degli affari esteri (MAE). Attualmente, il personale a contratto soddisfa esigenze di notevole interesse: esso è indispensabile non solo per la conoscenza della lingua, ma anche e soprattutto per la conoscenza della legislazione, degli usi e dei costumi locali, degli interlocutori e delle istituzioni. Si tratta di personale non soggetto a spostamenti, pertanto di una operatività costante e ottimale, senza necessità di adattamenti più o meno lunghi, durante i quali la produttività è forzatamente minore.

Il personale a contratto, di conseguenza, ha una funzione di integrazione e di complemento rispetto a quella svolta dal personale dei ruoli organici del MAE.

Le due funzioni concorrono all'attività delle nostre sedi all'estero e dovrebbero pertanto beneficiare di uguale dignità professionale. Sotto il profilo nominativo, gli impiegati a contratto si dividono in due categorie: quella con contratto regolato dalla legge lo-

cale e quella con contratto regolato dalla legge italiana. Alla prima categoria appartengono non solo i contrattisti di cittadinanza straniera, ma anche quelli di cittadinanza italiana assunti a decorrere dall'anno 2000. La disciplina del personale a contratto è stata esaurientemente riformata dal decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103, emanato nell'ambito della delega al Governo per la riforma del MAE (legge 28 luglio 1999, n. 266). Il decreto legislativo n. 103 del 2000 ha sancito il principio che tutti i nuovi contratti di impiego debbano essere regolati dalla legge locale (articolo 154 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo n. 103 del 2000).

La conseguenza logica è che la categoria del personale regolato dalla legge italiana sia da considerare «ad esaurimento» e ciò nell'ambito del contingente ordinario del personale a contratto previsto dall'articolo 152 del decreto del Presidente della Repubblica n. 18 del 1967: infatti alla progressiva diminuzione del personale regolato dalla legge italiana attualmente in servizio - per raggiunti limiti di età - si provvederà mediante sostituzione esclusivamente con personale avente contratto regolato dalla legge locale.

Le condizioni contrattuali di tale categoria si sono - con il passare degli anni e per effetto di una contrattazione separata - deteriorate. Ad esempio, si può citare la determinazione del trattamento economico in caso di assenze per malattia, che si applica al personale a contratto regolato dalla legge italiana, sulla base di un accordo successivo (accordo successivo del 22 ottobre 1997 per il personale del MAE di cui all'articolo 1,

comma 4, terzo alinea, del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del comparto Ministeri del 16 maggio 1995, come modificato dall'articolo 34, comma 2, lettera a), del CCNL del comparto Ministeri sottoscritto il 14 settembre 2007) e che lo penalizza esplicitamente.

Il dipendente di ruolo assente per malattia riceve per i primi nove mesi di assenza calcolati sul triennio (CCNL del 16 maggio 1995 comparto Ministeri per il personale non dirigente - parte normativa 1994/1997 e parte economica 1994/1995 articolo 21, comma 7 - tuttora valido) l'intera retribuzione mensile; nel caso l'assenza si protragga in seguito per ulteriori tre mesi, l'impiegato di ruolo riceverà il 90 per cento della retribuzione fissa mensile.

Se l'assenza per malattia si protrae per ulteriori sei mesi, il personale di ruolo ha diritto alla corresponsione del 50 per cento della retribuzione fissa mensile. Il personale a contratto regolato dalla legge italiana riceve l'intera retribuzione per i soli novanta giorni calcolati sul triennio (accordo successivo del 22 ottobre 1997 per il personale di cui all'articolo 1, comma 4, terzo alinea, del CCNL del comparto Ministeri del 16 maggio 1995; articolo 7, comma 7, lettera a), come modificato dall'articolo 34, comma 2, lettera a), del CCNL del comparto Ministeri sottoscritto il 14 settembre 2007 - novanta giorni al triennio). Al contrario, il personale con contratto regolato dalla legge locale, assunto ai sensi del citato decreto legislativo n. 103 del 2000, ha diritto nel triennio all'intera retribuzione fissa mensile per i primi quarantacinque giorni di assenza per malattia; dal quarantaseiesimo al sessantesimo giorno incluso, la retribuzione viene ridotta di un quinto. Dal sessantunesimo fino al duecentoquarantesimo giorno di malattia non vi è retribuzione; superato il duecentoquarantesimo giorno di malattia nel triennio il rapporto di lavoro può essere risolto.

La legge 21 dicembre 2001, n. 442, che prevedeva il passaggio, mediante concorso riservato, nei ruoli organici del MAE, ha soddisfatto solo parzialmente le effettive richieste del personale a contratto a causa del blocco delle assunzioni. In ogni caso i termini della legge sono scaduti in data 31 dicembre 2006.

Il personale destinatario del presente disegno di legge ha ottenuto l'impiego mediante prove concorsuali e ha acquisito una notevole esperienza professionale, tuttavia le condizioni di accesso ai ruoli del MAE nei concorsi riservati sono le stesse di quelle previste per l'accesso dall'esterno, per di più per le stesse mansioni svolte a contratto, non essendo possibile concorrere per mansioni di livello superiore!

Inoltre sono note altre carenze normative contrattuali: ad esempio per quanto riguarda il riconoscimento del periodo di congedo per malattia, la formazione professionale mai attuata, il meccanismo previsto per gli adeguamenti retributivi del personale a contratto effettuato su parametri poco affidabili (le informazioni fornite dalle rappresentanze straniere circa gli stipendi corrisposti ai propri impiegati a contratto).

Gli impiegati a contratto del MAE, ai sensi del citato decreto legislativo n. 103 del 2000, sono gli unici dipendenti pubblici esclusi dalla contrattazione collettiva, parzialmente per quanto riguarda la parte normativa e totalmente per quella economica nel caso dei dipendenti regolati dalla legge italiana, e in forma totale in entrambi i casi, per i dipendenti con contratto regolato dalla legge locale. Alla luce di siffatte evidenze, si rende necessario intervenire sui citati provvedimenti rettificando la disciplina vigente in materia e operando opportuni riconoscimenti professionali e contrattuali agli impiegati assunti localmente.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18)

1. Al decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 152, primo comma, le parole: «a contratto», ovunque ricorrano, sono soppresse;

b) all'articolo 154:

1) il primo comma è sostituito dal seguente:

«Per quanto non espressamente disciplinato dal presente titolo, i contratti sono regolati dalla legge locale. Eventuali controversie che dovessero insorgere a causa delle presenti disposizioni saranno di competenza esclusiva del tribunale italiano»;

2) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«Al personale assunto ai sensi dell'articolo 152, ancorché regolato dalla legge locale, si applicano gli accordi collettivi concernenti la costituzione e il funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie, nonché tutte le norme relative ai distacchi, aspettative e permessi e altre prerogative sindacali previsti dal Contratto collettivo nazionale del lavoro per il personale del comparto Ministeri»;

c) l'articolo 157 è sostituito dal seguente:

«Art. 157. - *(Retribuzione)* - 1. La retribuzione annua base è fissata dal contratto individuale tenendo conto delle condizioni del mercato del lavoro locale, del costo della

vita, nonché dei parametri di crescita economica del Paese.

2. La determinazione della retribuzione di cui al comma 1 tiene altresì conto dell'anzianità di servizio, dell'impegno profuso e dei risultati conseguiti dal lavoratore. È altresì determinata in modo uniforme per Paese e per mansioni omogenee. Può essere consentita in via eccezionale, nello stesso Paese, una retribuzione diversa per quelle sedi che presentino un divario particolarmente sensibile nel costo della vita. La retribuzione è fissata e corrisposta in euro, salva la possibilità di ricorrere ad altra valuta in presenza di particolari motivi. Annualmente il lavoratore può esercitare il diritto di opzione sulla valuta della retribuzione, decidendo che essa venga corrisposta in valuta locale o in euro. La conversione della valuta sarà effettuata conformemente ai valori stabiliti dal tasso di finanziamento del Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Le retribuzioni, sulla base dei parametri di cui al presente articolo, sono negoziate con le organizzazioni sindacali rappresentative.

4. In ogni caso, la retribuzione non potrà mai essere inferiore a quella fissata a livello locale per professionalità analoghe.»;

d) all'articolo 157-*sexies*, il secondo comma è sostituito dal seguente:

«Per i contratti a tempo indeterminato, in caso di malattia, all'impiegato assente spetta l'intera retribuzione per i primi centoventi giorni e, nei successivi quattordici mesi, la retribuzione ridotta di un decimo. Superato tale periodo, possono essere concessi ulteriori diciotto mesi senza retribuzione. Trascorso tale periodo massimo di trentasei mesi, durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, si può procedere alla risoluzione del rapporto di impiego»;

e) l'articolo 160 è sostituito dal seguente:

«Art. 160. - (*Assunzione presso altro ufficio*) - 1. Nel caso di chiusura o soppressione di un ufficio all'estero, l'Amministrazione è tenuta a ricollocare entro tre mesi gli impiegati a contratto presso un altro ufficio all'estero. L'impiegato assunto presso altro ufficio conserva, a tutti gli effetti, la precedente anzianità di servizio e il precedente regime contrattuale.

2. L'impiegato che sia cessato dal servizio per gravi e documentati motivi personali, dopo aver prestato lodevole servizio per almeno cinque anni presso l'ufficio all'estero, può essere autorizzato - tenuto conto delle esigenze di servizio - a svolgere le proprie mansioni presso un altro ufficio all'estero entro tre mesi dalla cessazione presso la sede precedente. Anche nei casi di cui al presente comma, l'impiegato conserva la precedente anzianità di servizio.

3. Nei casi previsti dal presente articolo si prescinde, nella riassunzione, dalle disposizioni di cui all'articolo 155. Non può in ogni caso essere riassunto l'impiegato che sia cessato dal servizio ai sensi dell'articolo 161 e dell'articolo 166, primo comma, lettere a), b), c), d) ed e). Nel caso di soppressione o chiusura di istituti italiani di cultura, la riassunzione deve essere disposta, tenuto conto delle esigenze di servizio, anche in deroga alle dotazioni di personale a contratto stabilite per i singoli istituti con apposito decreto ministeriale; nel caso di soppressione o chiusura degli istituti italiani di cultura, il personale in servizio presso i medesimi è riassorbito dalla sede diplomatico-consolare più vicina. Nei soli casi di cui al comma 1, agli impiegati a contratto è attribuito un contributo alle spese di trasferimento nella misura determinata con apposito decreto del Ministro degli affari esteri, di concerto con il Ministro dell'economia e della finanze»;

f) all'articolo 166, primo comma, la lettera f) è abrogata.

Art. 2.

*(Modifiche al decreto legislativo
30 marzo 2001, n. 165)*

1. All'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il comma 3-*bis* è sostituito dal seguente:

«3-*bis*. Ai fini della costituzione degli organismi di cui al comma 3, è garantita la partecipazione del personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero, ancorché assunto con contratto regolato dalla legge locale. Di quanto previsto dal presente comma, ai fini del dato elettorale e delle deleghe conferite alle organizzazioni sindacali per il versamento dei contributi sindacali del personale a contratto locale, valide per il calcolo del dato associativo, si tiene conto ai fini del calcolo della rappresentatività sindacale ai sensi dell'articolo 43».

Art. 3.

*(Modifiche al decreto legislativo
7 aprile 2000, n. 103)*

1. Al decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2, comma 2, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2-*bis*.»;

b) dopo l'articolo 2 è inserito il seguente:

«Art. 2-*bis*. - 1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia inter-

venute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo di cui al comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta, in casi particolarmente gravi può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dipendente l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite di strutture sanitarie pubbliche ove possibile o, in alternativa, di un medico di fiducia, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superato il periodo di conservazione del posto previsto dal comma 1, oppure nel caso che, a seguito di accertamento delle condizioni di salute da parte dell'amministrazione, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto.

5. I periodi di assenza per malattia salvo quelli previsti dal comma 2 non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da tubercolosi.

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, per i primi centoventi giorni di assenza;

b) quota di retribuzione fissa mensile, corrispondente alla retribuzione iniziale spettante nella stessa sede a parità di mansioni agli impiegati con contratto regolato dalla legge locale, e comunque non inferiore alla quota sulla quale vengono pagati i contributi dell'Istituto nazionale per la previdenza sociale (INPS), fino al nono mese di assenza;

c) 90 per cento della retribuzione di cui alla lettera b) per i successivi tre mesi di assenza;

d) 50 per cento della retribuzione di cui alla lettera b) per gli ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

e) i periodi di assenza di cui al comma 2 non sono retribuiti.

8. L'assenza per malattia è comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo dell'assenza per malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso strutture sanitarie pubbliche ove possibile o, in alternativa, medico di fiducia.

11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, ne dà tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

13. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

14. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

15. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti».

2. Le disposizioni contenute nell'articolo 2-bis del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103, introdotto dal comma 1 del presente articolo, si applicano alle assenze per malattia in corso e a quelle iniziate successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge. È fatto salvo il diritto alla conservazione del posto di lavoro ove vi fossero norme legali o contrattuali locali più favorevoli.

