

alan newsletter

3/2006

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

MAGGIO GIUGNO 2006

REDAZIONE
VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA

**COMMENTI
LA TORNATA
CONTRATTUALE 2004-2005.
QUADRO D'INSIEME
E PROSPETTIVE**

**GLI ISTITUTI
DI PARTE ECONOMICA
DEL CCNL
DELLA DIRIGENZA
DELL'AREA I**

**OSSERVATORIO
UNIONE EUROPEA**

**CAPI DI STATO
E DI GOVERNO
AL VERTICE DI PRIMAVERA:
23-24 MARZO 2006**





INDICE

DIRETTORE

Raffaele Perna

DIRETTORE RESPONSABILE

Anna Maria Gaibisso

COMITATO TECNICO-SCIENTIFICO

Edoardo Calzoletti
Silvana Dragonetti
Sergio Gasparrini
Antonio Guida
Pasquale Palmiero
Arturo Parisi
Gianfranco Rucco

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Tiziana De Florio

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Angelo Molaioli

REDAZIONE

Telefono 0632483265
Fax 0632483252

e-mail: deflorio@aranagenzia.it

STAMPA

Eurolit srl

Aut. Tribunale di Roma
n. 630 del 27.12.95
Sped. in Abb. post.
L. 662/96 art. 2 C. 20/c

ANNO XI N. 3
MAGGIO GIUGNO 2006

COMMENTI

Tornata contrattuale 2002-2005:
spunti per una riflessione

di Raffaele Perna

2

La tornata contrattuale 2004-2005.
Quadro d'insieme e prospettive

di Sergio Gasparrini

6

Il CCNL della dirigenza dell'area I:
gli istituti di parte economica

di Elvira Gentile

10

OSSERVATORIO AUTONOMIE LOCALI

a cura di Gianfranco Rucco e Rosario Soloperto

Quesiti

20

OSSERVATORIO UNIONE EUROPEA

Capi di Stato e di governo
al vertice di primavera: 23-24 marzo 2006

a cura di Arturo Parisi

23

FLASH NOTIZIE

a cura di Alessia Moroni e Barbara Paradisi

Attività svolta dall'Aran

25

LEGISLAZIONE

di Tiziana De Florio e Rosario Soloperto

Provvedimenti pubblicati
ed attività parlamentare

33

OSSERVATORIO DI GIURISPRUDENZA

a cura del Servizio Studi Aran

41

COMMENTI

TORNATA CONTRATTUALE 2002-2005: SPUNTI PER UNA RIFLESSIONE

Il presente numero di ARAN NEWSLETTER è consegnato alla stampa pochi giorni dopo la sottoscrizione definitiva del CCNL - secondo biennio economico (2004-2005) - delle aree III e IV (dirigenza medica e professionale del Comparto Sanità) con il quale finalmente è stata portata di fatto a compimento la stagione contrattuale 2002-2005, una delle più tormentate degli ultimi anni.

Certo mancano ancora alcuni contratti che, ancorché non di primo piano dal punto di vista quantitativo, hanno la loro importanza, anche in considerazione del rilievo "qualitativo" delle categorie interessate (penso ad esempio ai segretari comunali, o ad alcuni enti dell'articolo 70 del decreto legislativo n. 165).

L'occasione appare dunque propizia per avviare una compiuta valutazione sulla resa complessiva del sistema di relazioni sindacali nel pubblico impiego, per come

venutosi a configurare con i diversi interventi di riforma succedutisi negli anni, ed oggi raccolti nel D.Lgs. n. 165/2001.

Tale impresa appare tanto più importante nel momento in cui, con l'avvio della XV legislatura, il nuovo Esecutivo è alla prese con la definizione della propria strategia in materia.

Naturalmente non può essere questa la sede per sviluppare una riflessione organica.

Credo, però, sia comunque utile fornire alcune indicazioni che potranno essere d'ausilio a quanti vorranno cimentarsi nell'impresa con approccio analitico.

Si ha, infatti, l'impressione che la riflessione in materia sia troppo spesso viziata da forme di apriorismo che conducono a letture teoriche e a proposte di riforma non sempre misurate su un'analisi puntuale dei dati a disposizione.

Per un approccio più analitico a tali problematiche può risultare assai utile l'ultimo Rapporto trimestrale ARAN sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti trasmesso al Parlamento ed al Governo nelle scorse settimane. Il dato di partenza è quello relativo all'andamento

delle retribuzioni contrattuali del pubblico impiego cresciute, nel periodo 2000–2006, del 15,3% a fronte di una crescita dei salari nel settore industriale pari al 15,9%. Vi è quindi pieno allineamento delle dinamiche retributive del pubblico impiego rispetto al generale andamento di salari e stipendi.

Non ha quindi fondamento concreto l'idea - superficialmente diffusa nella riflessione politica e non solo - che l'attuale sistema di governance dell'attività di contrattazione collettiva nazionale per il pubblico impiego non sia in grado di garantire equilibrio e rigore finanziario.

I dati sono ancora più interessanti ove si consideri che, per lo stesso periodo di riferimento, ai pubblici dipendenti contrattualizzati (e quindi rientranti nell'area di competenza ARAN) sono stati riconosciuti aumenti contrattuali anche inferiori, pari al 14,2 %, a fronte di una percentuale di aumento per il personale pubblico non contrattualizzato pari al 20,3%, con ciò confermandosi come la missione istituzionale dell'Agenzia - dare maggiore forza negoziale e capacità di resistenza

al datore di lavoro pubblico (per definizione controparte debole in una trattativa sindacale) - sia stata pienamente realizzata.

Naturalmente, nell'ultimo rapporto trimestrale non mancano le note dolenti, alcune delle quali addirittura preoccupanti.

Infatti, se l'andamento delle retribuzioni contrattuali appare perfettamente sotto controllo, non altrettanto può dirsi delle dinamiche delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti, le quali scontano gli effetti della contrattazione integrativa e dei processi di progressione orizzontale e verticale.

Nel periodo 2000–2004 l'indice complessivo di aumento è stato pari al 17,4% a fronte di un tasso del 14,2% del settore industriale in senso stretto.

Lo sfasamento diventa ancor più rilevante se si assume il dato riferito alle amministrazioni locali, che registrano un tasso di aumento pari al 23,3%.



Si tratta di numeri assai significativi, destinati peraltro ad accentuarsi ulteriormente quando saranno disponibili i dati relativi agli esercizi 2005-2006, nei quali si è proceduto al rinnovo dei contratti della tornata appena conclusa (per un valore complessivo che non sarà comunque inferiore al 5%). Dati emblematici che confermano la difficoltà strutturale nella quale si trovano le amministrazioni pubbliche, quando siano chiamate a gestire direttamente procedimenti negoziali relativi al trattamento

giuridico ed economico del proprio personale. Un altro elemento sul quale è opportuno soffermare l'attenzione è quello relativo ai tempi di conclusione dei procedimenti contrattuali. La classe di contratti che registra maggiore celerità (relativa alle amministrazioni con più di 100.000 dipendenti) registra una durata di 27,1 mesi per il primo biennio e di 25,5 mesi per il secondo. Tempi medi già lunghi che diventano addirittura lunghissimi se riferiti ai contratti delle aree dirigenziali, i quali per il primo biennio hanno addirittura superato i 50 mesi. Naturalmente l'ampiezza di tali

tempi è da mettere in relazione da un lato con la strutturale complessità del procedimento (definizione dell'atto di indirizzo, ipotesi di accordo, parere del comitato di settore, certificazione della Corte dei conti, stipula del contratto), dall'altro con le comprensibili difficoltà relative alla definizione del quadro finanziario complessivo all'interno del quale si dovranno muovere i contratti (oltre i due terzi del tempo complessivo sono infatti dedicati alla fase preparatoria degli atti di indirizzo).

Tale consapevolezza non deve far peraltro dimenticare come le lungaggini della procedura, oltre a risolversi in un danno per i pubblici dipendenti, indeboliscano significativamente la capacità negoziale della parte pubblica, la quale si presenta con tale ritardo alle scadenze contrattuali da avere margini assai ridotti per resistere alle pressioni sindacali.

La stessa dinamica eccessiva della contrattazione decentrata può essere, almeno in parte, ricondotta a tali ritardi, i quali determinano una sorta di "effetto di sostituzione" del contratto integrativo rispetto a quello nazionale.

Nell'ambito di una valutazione complessiva sugli esiti della tornata contrattuale appena conclusasi, un ulteriore dato sul quale riflettere è, a mio avviso, quello relativo al numero crescente di contratti collettivi che hanno ricevuto una certificazione non positiva da parte della Corte dei conti.

Naturalmente, occorre ricordare come il procedimento di certificazione presso la Corte abbia mutato pelle con le ultime riforme legislative: non più valutazione di legittimità, condizionante la conclusione del procedimento, ma analisi generale di compatibilità finanziaria strumentale rispetto alle più generali strategie di governo della finanza pubblica.

Ciò nondimeno il dato non può essere sottovalutato se si intende analizzare compiutamente il sistema di relazioni sindacali nel pubblico impiego.

A tal fine può essere utile sottolineare come quasi tutti i contratti non certificati siano relativi a comparti non statali, il che indica come uno dei punti di criticità che oggi registriamo sia proprio quello del rapporto con i Comitati di settore non statali. La consapevolezza di questo dato potrà sicuramente aiutare il lavoro di aggiornamento dell'attuale sistema, anche alla luce delle importanti implicazioni che la riforma del titolo V della Costituzione innegabilmente presenta nella definizione di un equilibrato ed efficiente sistema di relazioni sindacali delle pubbliche amministrazioni.

Raffaele Perna
Presidente ARAN

COMMENTI

LA TORNATA CONTRATTUALE 2004-2005. QUADRO D'INSIEME E PROSPETTIVE

In tempi molto ravvicinati si è giunti alla definizione di un numero considerevole di rinnovi contrattuali relativi al biennio 2004-2005.

I più recenti sono ancora Ipotesi di accordo poiché ancora sottoposti all'approvazione del relativo Comitato di settore, all'esame dell'Autorità di Governo e quindi alla certificazione da parte della Corte dei conti. Dalla fine dell'anno ad oggi, si è quindi portata a sostanziale compimento una fra le tornate contrattuali più difficoltose.

A riprova di ciò basti ricordare che sono state necessarie ben tre Leggi finanziarie per definire l'ammontare di risorse disponibili per i rinnovi. Nella prima Legge finanziaria (quella per il 2004) si appostarono risorse coerenti con i TIP 2004 e 2005 e con una quota per la contrattazione integrativa pari allo 0,2% l'anno.

Nella seconda si scontò l'aggiornamento di un decimo di punto percentuale del TIP per il 2005 e si riconobbe il recupero di uno scarto inflattivo pari allo 0,6%. Successivamente intervenne il Protocollo d'Intesa fra Governo ed OO.SS. del maggio 2005, nel quale ci si impegnò a rendere disponibili risorse per un ulteriore 0,7%.

Risorse contemplate nell'ultima Legge finanziaria, che consentono, a regime,

adeguamenti salariali complessivi del 5,01%. Questa sintetica rappresentazione dell'iter di formazione delle risorse va tenuta a mente per due motivi. Innanzitutto si tratta di un iter che ne apre un altro.

Una volta predisposto il quadro delle risorse, anche attraverso una negoziazione di livello macroeconomico, si apre l'iter negoziale vero e proprio per i singoli comparti a sua volta contraddistinto da più fasi: trasmissione dell'Atto di indirizzo da parte del Comitato di settore, negoziazione fra ARAN e OO.SS., controllo e certificazione, con specifici passaggi al Comitato di settore, all'Autorità di Governo, alla Corte dei conti.

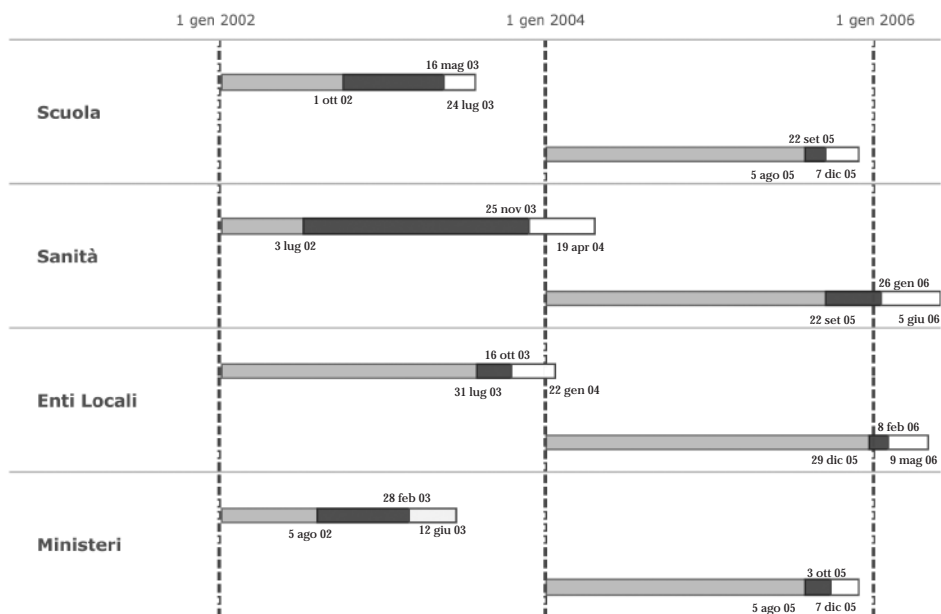
E' sempre utile ricordare che se per i comparti statali la Legge finanziaria è lo strumento che rende disponibili le risorse, per i comparti non statali essa è comunque necessaria per delineare il quadro di politica salariale del pubblico impiego, cui i singoli Comitati di settore delle amministrazioni non statali debbono informarsi nel disegno dell'Atto d'indirizzo.

In secondo luogo, i diversi momenti dell'iter di formazione delle risorse sono coincisi con le loro ormai consuete singole componenti:

- stanziamiento a fronte dei TIP biennali,
- riconoscimento di una parte dello scarto inflattivo del biennio precedente ed eventuale adeguamento del TIP del secondo anno,
- appostamento di ulteriori risorse per finanziare la contrattazione di secondo

Figura 1 - Stato delle trattative Ccnl personale non dirigente Comparti con oltre 100 mila addetti

Tornata contrattuale 2002-05: biennio 2002-03 e 2004-05



Legenda



Preparazione (a cura di Comitati di Settore e Governo). Termina con la trasmissione all'Aran dell'atto di ind
 Negoziante (a cura di Aran ed OO.SS.). Termina con la firma della Ipotesi di CCNL
 Approvazione e certificazione (a cura di Comitati di Settore, Governo e Corte dei Conti). Termina con la firma del CCNL definitivo.

NOTA: l'assenza del bordo destro e della indicazione della data segnala che la fase è ancora in corso.

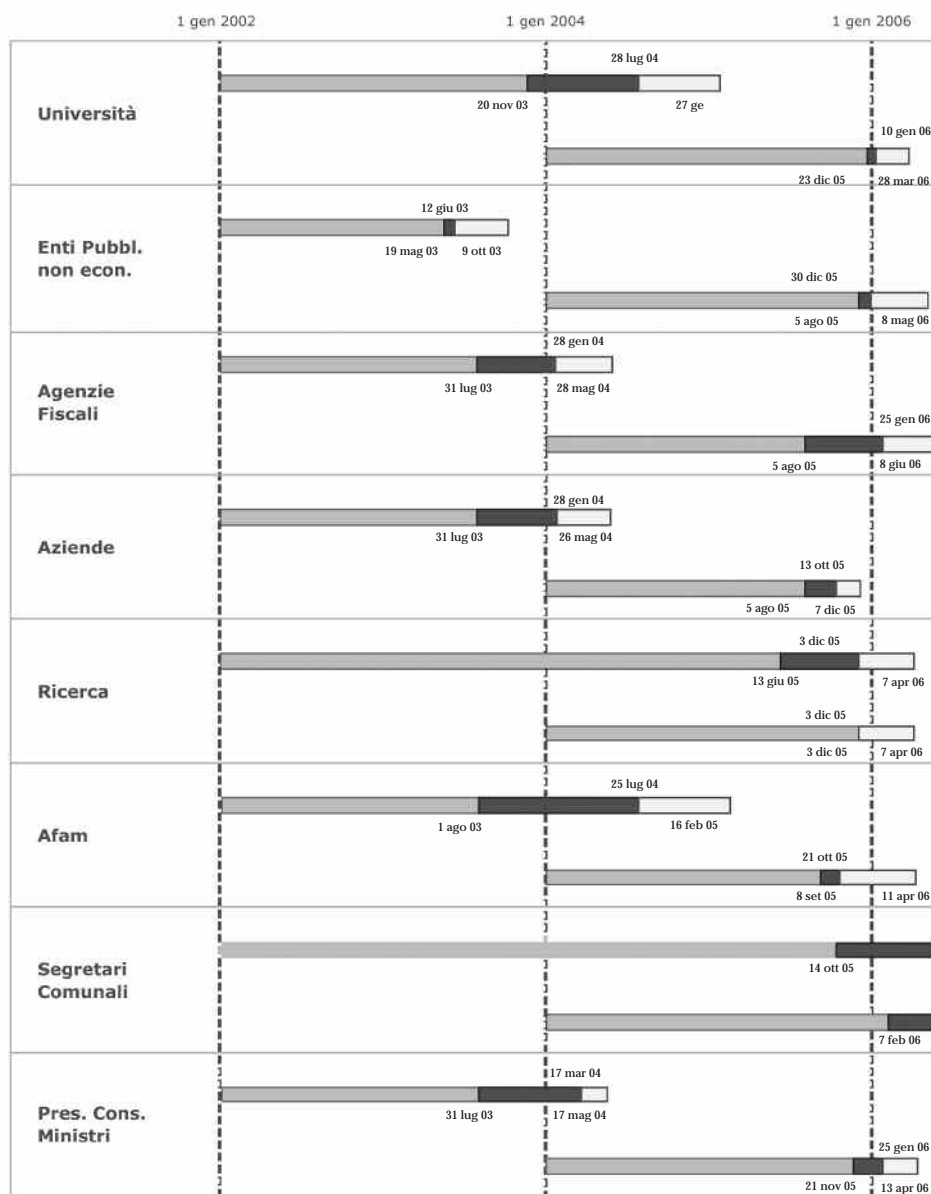
Fonte: elaborazione Aran

livello ovvero, a volte, connesse allo scarto inflattivo in corso. Nulla dice che questa specifica successione debba riprodursi in futuro, anzi è certamente auspicabile che per ogni singola componente non sia necessaria una Legge finanziaria. Nondimeno resta il fatto che per il prossimo biennio 2006-2007, la Legge finanziaria per il 2006 ha ulteriormente frazionato tale iter, appostando non già risorse coerenti con i nuovi TIP ma quanto necessario al mero riconoscimento dell'Indennità di vacanza contrattuale¹. E questo non depone a favore di un accorciamento dei tempi di rinnovo per il prossimo biennio. Alla complessità dell'iter di formazione delle risorse e di quello di perfezionamento dei rinnovi è spesso stata attribuita una specifica responsabilità del forte ritardo con cui si è giunti a concludere la tornata 2004-2005.

Tuttavia, è in sede di formazione delle risorse che si sono determinati i maggiori ritardi. A questo proposito, è difficile non vedere che il susseguirsi delle singole fasi cela una serie di difficoltà non secondarie, costituite da una condizione di perdurante affanno della Finanza pubblica e da attese retributive che non hanno ancora fatto pienamente i conti con questa realtà. Gli stessi appostamenti in Legge finanziaria di specifiche risorse per il riconoscimento della produttività ai pubblici dipendenti si stanno scontrando con l'evidenza complessiva di un sistema economico che non genera guadagni della produttività

Figura 2 - Personale non dirigente: comparti con meno di 100 mila addetti

Tornata contrattuale 2002-05: biennio 2002-03 e 2004-05



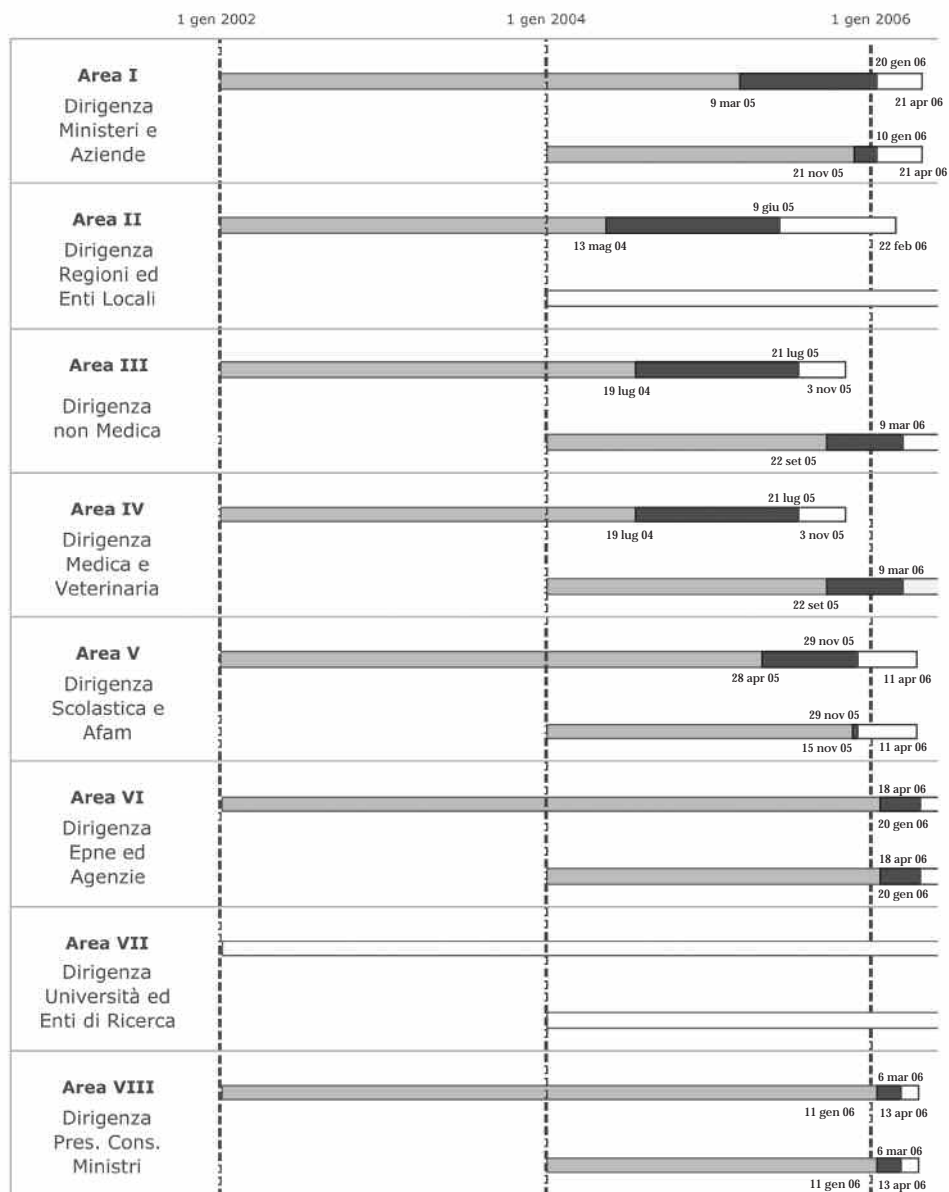
Legenda: cfr. figura 1
Fonte: elaborazione Aran

stessa. Il fatto, già accennato, che la recente Legge finanziaria, di avvio del nuovo biennio, contiene solo le risorse per l'Indennità di vacanza contrattuale costituisce una riprova delle suddette difficoltà.

Tra le difficoltà esposte non compare un ulteriore elemento di complicazione dell'iter negoziale che riguarda la fase di controllo da parte dei Comitati di settore, del Governo e della Corte dei conti. Anche qui si registra una complessiva dilatazione dei tempi occorrenti anche se, è opportuno segnalarlo, i ritardi non sono riferibili alla Corte che sino ad oggi ha sempre rispettato il termine di 15 giorni che

Figura 3 - Personale dirigente: tutte le Aree contrattuali

Tornata contrattuale 2002-05: biennio 2002-03 e 2004-05



Legenda: cfr. figura 1
Fonte: elaborazione Aran

la legge le assegna per pronunciare il proprio giudizio di certificazione. Le figure 1, 2 e 3 forniscono una idea più precisa del fenomeno dei ritardi poiché, su scala temporale, mostrano i tempi riferiti a ciascuna fase: I) predisposizione dell'indirizzo, II) negoziazione III) controllo. Appare evidente che la recente esperienza segnala la necessità di qualche intervento migliorativo

del procedimento di contrattazione che, con ogni probabilità, dovrà tenere conto dei possibili diversi assetti contrattuali eventualmente stabiliti nel sistema della contrattazione collettiva più in generale.

Sergio Gasparrini

¹ L'importo dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'accordo del 23 luglio 1993, corrisponde al 30% dell'inflazione programmata tra aprile e giugno e al 50% da luglio in avanti.

COMMENTI

GLI ISTITUTI DI PARTE ECONOMICA DEL CCNL DELLA DIRIGENZA DELL'AREA I

PREMESSA

Nel numero 1-2/2006 dell'Arannewsletter sono stati trattati gli aspetti normativi del nuovo contratto per la dirigenza dell'Area I, mentre, come già preannunciato in quella occasione, nel presente articolo verranno analizzati solo gli istituti economici contenuti nei Titoli IV e V del testo contrattuale medesimo.

Una prima notazione importante riguarda il fatto che il 21 aprile 2006, a seguito del completamento dell'iter procedurale, sono state definitivamente sottoscritte le Ipotesi di accordo del 10 gennaio 2006 riferite, l'una, al quadriennio normativo 2002-2005 e al biennio economico 2002-2003 e, l'altra, al biennio economico 2004-2005, per cui, a decorrere dal 22 aprile 2006, sono efficaci tutte le clausole in esse contenute.

Al riguardo, non va sottovalutato il fatto che l'aspettativa dei dirigenti interessati (Ministeri e Aziende autonome) circa tali contratti era molto forte, per il notevole ritardo con cui gli stessi sono stati definiti, sia per la parte economica, in relazione alla necessità di adeguare, quanto prima, le retribuzioni al trend inflativo degli ultimi due bienni economici, sia per la parte normativa, che è stata arricchita, rispetto al passato,

di ulteriori istituti giuridici, al fine di superare le situazioni di criticità determinatesi nella precedente fase applicativa o anche, in taluni casi, aggiornata, nell'ottica di operare gli opportuni adattamenti alle più recenti indicazioni della giurisprudenza. Sotto tale profilo, infatti, la nuova disciplina pattizia rappresenta, al momento, un punto di riferimento particolarmente significativo in quanto, oltre a riportare tutta la normativa vigente in un unico testo, consente di introdurre nella regolamentazione contrattuale le importanti innovazioni intervenute per legge.

Tra queste ultime, di particolare rilevanza sono le modifiche apportate all'istituto del conferimento degli incarichi dirigenziali, completamente rivisto a seguito dei cambiamenti operati dalla Legge n. 145/2002 all'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001, con la previsione del provvedimento unilaterale dell'amministrazione per il conferimento dell'incarico dirigenziale, che sostituisce il precedente atto bilaterale di natura privatistica previsto dall'art. 13 del CCNL del 5 aprile 2001.

In relazione alla durata degli incarichi, il testo contrattuale ha recepito le previsioni del D.L. n. 115/2005 convertito nella Legge n. 168/2005, che ha stabilito un arco temporale da tre a cinque anni sia per i dirigenti di prima fascia che per quelli di seconda. Tra gli altri elementi qualificanti della parte normativa occorre menzionare l'ampliamento della disciplina della valutazione, che è stata integrata

al fine di consentire alle amministrazioni di attuare le disposizioni legislative già vigenti sui sistemi di valutazione, coerentemente con le direttive emanate dal Governo sull'attività amministrativa e sulla gestione. Le ulteriori tematiche da segnalare riguardano l'adeguamento delle clausole contrattuali precedenti alle innovazioni apportate dalla Legge n. 97/2001 sugli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro o anche la nuova disciplina in materia di "Procedure di arbitrato in caso di recesso", la cui regolamentazione, completamente rivista rispetto al passato, ha tenuto anche conto delle previsioni contenute nel CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni ed integrazioni. Per quanto riguarda gli aspetti più rilevanti sotto il profilo sociale, va segnalata la disciplina del *mobbing*, che è analoga a quella degli altri contratti di tale tornata contrattuale.

.....

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Le disposizioni relative al trattamento economico confermano sostanzialmente l'assetto delineato nelle precedenti tornate contrattuali.

Nell'ottica di predisporre un testo unificato, le parti hanno inserito nel Titolo IV le disposizioni dei contratti precedenti ancora efficaci eliminando, contestualmente, quelle ormai superate. La revisione complessiva della disciplina ha rappresentato l'occasione per dare organicità alle norme distinguendo, per gli aspetti retributivi, quelle riferite ai dirigenti di prima fascia da quelle destinate ai dirigenti di seconda fascia e mantenendo, come disposizioni comuni, talune clausole riguardanti gli altri istituti economici di carattere generale, come la **struttura della retribuzione (art. 48)**, che viene sostanzialmente confermata in tutti i suoi contenuti.

Per quanto riguarda gli incrementi stipendiali, nei **Capi II e III**, invece, vengono specificati gli importi dei trattamenti economici spettanti,

rispettivamente, ai dirigenti di prima e di seconda fascia, distinguendo le componenti fisse da quelle variabili. Il quadro si completa con le disposizioni contenute nel CCNL relativo al secondo biennio economico 2004-2005, sottoscritto anch'esso, come meglio specificato sopra, il 21 aprile 2006 che, pertanto, in questa sede, viene analizzato congiuntamente a quelle del biennio 2002-2003.

Per quanto riguarda la distribuzione delle risorse disponibili tra le componenti fisse e quelle variabili, occorre segnalare che le parti hanno effettuato valutazioni differenti a seconda dei bienni contrattuali presi in considerazione. Infatti, le mediazioni attuate nel corso del negoziato hanno tenuto conto, tra l'altro, del ritardo con cui si è definito il negoziato, con la relativa sottoscrizione del contratto oltre la fine della stagione contrattuale, ritenendo anacronistico destinare risorse all'incentivazione della produttività per gli anni 2002, 2003 e 2004 ormai conclusi.

Oltre a ciò, le scelte adottate sono da correlarsi alla necessità di ricreare il rapporto tra le retribuzioni dei dirigenti di prima e di seconda fascia stabilito ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 165/2001, in base al quale i valori economici massimi individuati contrattualmente per i dirigenti di seconda fascia costituiscono, per i dirigenti di prima fascia, i parametri di base del contratto individuale ai fini della determinazione degli istituti del trattamento economico accessorio e dei relativi importi.

In particolare, per i **dirigenti di seconda fascia** l'incremento del primo biennio economico, pari a complessivi 5,65% della retribuzione media al 31 dicembre 2001, è stato destinato per il 3,27% allo stipendio tabellare e per il rimanente 2,38% alla retribuzione di posizione

parte fissa, mentre il beneficio contrattuale derivante dal secondo biennio economico, definito in complessivi 5,01% della retribuzione media al 31 dicembre 2003, è stato distribuito tra stipendio tabellare (2,65%), retribuzione di posizione parte fissa (1,33%) e retribuzione variabile (1,03%). Conseguentemente lo **stipendio tabellare**, che nel CCNL del 5 aprile 2001 era stato quantificato in ? 36.151,98 annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità, a decorrere dal 1/1/2005, con gli incrementi contrattuali relativi ai due bienni, è stato rideterminato in euro 40.129,98 annui lordi.

Invece, la **retribuzione di posizione parte fissa** è stata stabilita in ? 9.143,77 per l'anno 2002 ed incrementata con successive tranches annuali, per cui a decorrere dall'1/1/2005 tale voce retributiva è stata ridefinita in euro 11.262,77 annui.

Gli incrementi conseguiti hanno comportato la necessità di stabilire un nuovo *range* entro il quale definire il valore della retribuzione corrispondente alle singole posizioni dirigenziali che, come specificato all'art. 8 del CCNL relativo al biennio economico 2004-2005, va da un minimo di ? 11.262,77 ad un massimo di euro 44.832,47 annui lordi.

Nel medesimo articolo viene, inoltre, ribadito che possono essere destinate alla retribuzione di posizione fino ad un massimo dell'85% delle risorse complessive stanziare sui fondi.

La quota destinata alla retribuzione variabile, complessivamente pari ad euro 715 annui per dirigente in servizio al 31 dicembre 2003, confluisce nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia.

Per quanto attiene gli incrementi

contrattuali dei **dirigenti di prima fascia**, l'esame complessivo delle norme mostra chiaramente come le scelte adottate coincidano, come tipologia, con quelle effettuate per i dirigenti di seconda fascia, seppure la voce retributiva maggiormente valorizzata per questa categoria dirigenziale non è stato lo stipendio tabellare ma la retribuzione di posizione parte fissa, rivalutata del 3,96% nel primo biennio e del 2,12% nel secondo biennio. Pertanto, a decorrere dal 1/1/2005, la stessa è stata rideterminata in euro 33.633,40 annui. Con questa operazione si è, pertanto, raggiunto il duplice obiettivo di ripristinare il citato parametro dell'art. 24 del D.Lgs. n. 165/2001 ed, allo stesso tempo, destinare le risorse necessarie a coprire il *gap* creatosi con il precedente contratto ad una voce retributiva che concorre a remunerare le specifiche funzioni assegnate al dirigente. Allo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia è stato, invece, destinato l'1,70% nel biennio 2002-2003 e l'1,38% nel successivo biennio, portando lo stesso, sempre a decorrere dall'1/1/2005, a complessivi euro 51.329,04 da erogarsi in tredici mensilità. Infine, viene destinato alla retribuzione variabile una percentuale (1,54%) superiore a quella stabilita per lo stipendio tabellare nel medesimo biennio economico, incrementando conseguentemente il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia di ? 2.626 per dirigente in servizio al 31/12/2003. Passando all'analisi del sistema di finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato la disciplina è rimasta, nella sostanza, invariata. Gli artt. 51 e 58 confermano, infatti, i fondi preesistenti, distinti a seconda che gli stessi siano destinati ai dirigenti di prima o di seconda fascia, richiamando esplicitamente tutte le componenti che li costituiscono, nonché indicando le risorse "fresche" provenienti dai rinnovi dei due bienni in questione, nelle misure percentuali corrispondenti alle descrizioni sopra esposte.



Nulla è innovato per quanto attiene agli effetti dei nuovi trattamenti economici, sebbene vada precisato che per quanto riguarda **l'equo indennizzo**, il relativo calcolo andrà eseguito secondo le disposizioni inderogabili dell'art. 1, comma 210 della Legge n. 266/2005, come peraltro disposto nell'art. 24 del contratto medesimo.

Il contratto conferma, per le posizioni dirigenziali di seconda fascia, le disposizioni finalizzate a regolare gli aspetti derivanti dal principio della graduazione delle posizioni dirigenziali.

Sotto tale profilo, all'art. 54 vengono recepite le previsioni già esistenti nel CCNL 1994-1997, relative all'articolazione delle funzioni e delle connesse responsabilità dirigenziali graduate ai fini della determinazione delle retribuzioni di posizione dei dirigenti, che sono individuate dalle amministrazioni con atti propri dell'autonomia decisionale delle stesse, in linea con quanto previsto dall'art. 24, comma

1 del D.Lgs. n. 165/2001.

Il contratto definisce, pertanto, solo i criteri generali, che sono quelli attinenti all'ampiezza della struttura, alla collocazione della posizione nell'ambito della organizzazione dell'amministrazione, alla complessità organizzativa, alle responsabilità derivanti dalla posizione, ai requisiti richiesti per l'esercizio delle attività di competenza e modulati in relazione alle diverse tipologie di uffici.

Inoltre, vengono confermati i parametri per la graduazione delle retribuzioni di posizione. In particolare, si ribadisce che il rapporto fra la retribuzione di posizione massima e quella minima non può essere inferiore a 1,4 né superiore a 3,5 e che le retribuzioni intermedie devono essere individuate

in modo proporzionato all'interno dell'intervallo esistente tra la retribuzione massima e quella minima.

Infine, per rendere facilmente comparabili le graduazioni effettuate dalle diverse amministrazioni si è ritenuto opportuno uniformare le modalità di denominazione delle fasce. Pertanto, il CCNL ha introdotto una nuova regola, in base alla quale i valori economici delle fasce medesime devono essere numerati in ordine decrescente, in modo da attribuire alla prima il valore massimo e all'ultima quello minimo.

Con l'**art. 56 (Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali)** viene ribadita una norma, già presente nel precedente CCNL, con la quale si definisce la retribuzione spettante ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali.

La clausola richiama, inoltre, quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 circa le modalità di inquadramento nei ruoli della dirigenza di prima fascia, che richiede tre anni di svolgimento del relativo incarico.

Anche per la "**Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia**" (art. 57) viene confermata la precedente regolamentazione volta ad incentivare la corretta corresponsione della componente retributiva legata al risultato. La disciplina rigorosa, introdotta con i CCNL del quadriennio 1998-2001, risulta essere più coerente con la filosofia dell'impianto retributivo previsto per la dirigenza pubblica, nell'ambito del quale tale istituto rappresenta un elemento strategico in quanto connesso alla remunerazione dei risultati raggiunti dai dirigenti nello svolgimento delle attività amministrativa e di gestione, di cui gli stessi hanno la piena responsabilità.

I vincoli posti dalla norma, che qui vengono riconfermati, sono essenzialmente due: uno riguarda le risorse complessive da destinare al risultato, che non devono essere inferiori al 15% del totale delle disponibilità del fondo, l'altro, invece, si riferisce all'importo annuo individuale del risultato, che non deve essere inferiore al 20% del valore economico della retribuzione di posizione in atto percepita, da erogare, però, sempre in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il **Capo IV**, formato dal solo **art. 59**, relativo alle "**clausole speciali di parte economica**", costituisce una sorta di contenitore nel quale vengono disciplinati vari aspetti relativi ad istituti economici o a categorie di dirigenti che presentano alcune specificità connesse al solo trattamento economico.

Tra questi occorre segnalare la precisazione di portata generale introdotta dal **comma 4**, in base alla quale in caso di differimento o ritardo dell'Amministrazione nel conferimento o rinnovo dell'incarico, al dirigente viene mantenuto il trattamento economico in godimento in relazione all'attività svolta. La clausola precisa, altresì, che tale garanzia non si estende ai casi di responsabilità dirigenziale previsti dall'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 a seguito di valutazione negativa oppure, anche in mancanza di quest'ultima, nelle ipotesi disciplinate dall'art. 62 del CCNL. La norma va letta congiuntamente con il comma 9 dell'art. 20 che ha previsto che le amministrazioni adottano procedure dirette a consentire il tempestivo rinnovo degli incarichi dei dirigenti anche al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa.

Come già precisato nel precedente numero dell'Arannewsletter, le due clausole su illustrate hanno assunto una particolare rilevanza in quanto le stesse si configurano come una possibile soluzione all'annosa

problematica del ritardo con cui le amministrazioni rinnovano gli incarichi dirigenziali, atteso che la richiesta sindacale della previsione di una proroga automatica degli stessi avrebbe rappresentato un'interferenza nel potere di organizzazione che il D.Lgs. n. 165/2001 attribuisce alle amministrazioni medesime.

Il Titolo IV, dedicato al trattamento economico, si chiude con il **Capo V** che riguarda particolari istituti economici.

L'articolo **60 (Incarichi aggiuntivi)** apporta alcune modifiche alla disciplina esistente nel vecchio CCNL, in considerazione delle esperienze applicative dell'istituto della onnicomprensività. In effetti, la materia degli incarichi aggiuntivi ha rappresentato un altro punto "caldo" della trattativa, per l'esigenza segnalata dal sindacato di individuare un sistema di garanzie idonee ad assicurare che l'attribuzione di tali incarichi avvenga secondo i principi di imparzialità, trasparenza e pubblicità, nell'ottica di evitare possibili sperequazioni all'interno della categoria dei dirigenti.

Nel corso del dibattito, la soluzione individuata ha portato ad un ampliamento della precedente disciplina, con l'introduzione di un quadro più puntuale di regole cui le amministrazioni devono attenersi nel conferimento degli incarichi stessi, al fine di garantire a tutti i dirigenti, nel rispetto del principio della rotazione, le medesime opportunità di valorizzazione della propria professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati ad ognuno di essi.

L'attuale testo dell'articolo chiarisce che i criteri per l'attribuzione degli incarichi aggiuntivi devono essere riferiti sia ai requisiti soggettivi, concernenti le competenze e le capacità professionali di ciascun dirigente, sia ad elementi oggettivi connessi alla natura, alle caratteristiche dell'incarico ed ai programmi da realizzare, nonché alla correlazione,

ove richiesta, con la tipologia delle attività relative all'incarico di funzione ricoperto dal dirigente medesimo.

In ogni caso l'amministrazione deve verificare che l'impegno richiesto per l'espletamento degli incarichi aggiuntivi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite.

Sotto il profilo economico, il nuovo contratto recepisce, invece, le indicazioni del Comitato di Settore finalizzate a consentire un più consistente riconoscimento dei maggiori oneri e responsabilità connessi allo svolgimento degli incarichi aggiuntivi.

Pertanto, la disposizione in esame prevede un innalzamento della percentuale dei compensi spettanti a ciascun dirigente, da definire in contrattazione integrativa in un ambito ricompreso tra il 50% ed il 66% dell'importo disponibile, una volta detratti gli oneri a carico dell'amministrazione.

Sul piano delle relazioni sindacali, all'ultimo comma è, inoltre, previsto che l'amministrazione, entro il 31 gennaio di ciascun anno, deve fornire alle organizzazioni sindacali aventi titolo, nel quadro della modalità relazionale dell'informazione, l'elenco degli incarichi conferiti dalla stessa nel corso dell'anno precedente.

Altro elemento di novità da segnalare è l'**art. 61 (Sostituzione del dirigente)** che risponde all'esigenza, fortemente sentita, di prevedere una regolamentazione delle situazioni di affidamento ad un dirigente di un incarico *ad interim*, soprattutto al fine di individuare una garanzia economica in relazione al maggiore impegno assunto dallo stesso.

Le fattispecie considerate dal contratto sono quelle relative ai casi di vacanza

di organico o di assenza del dirigente titolare dell'incarico con diritto alla conservazione del posto, in relazione alle quali il CCNL prevede che il trattamento economico complessivo del dirigente interessato venga integrato con un importo aggiuntivo, da considerare nell'ambito della componente di risultato, la cui misura sarà ricompresa fra il 15% ed il 20% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.

Tale percentuale verrà definita nella contrattazione integrativa, in relazione ad alcuni criteri forniti dal contratto che sono: la sede degli incarichi ricoperti, il livello di responsabilità attribuito nonché il grado di conseguimento degli obiettivi.

Anche l'**art. 62 (Clausola di salvaguardia)** riprende sostanzialmente una garanzia già esistente nel precedente CCNL del 5 aprile 2001, all'art. 13, comma 4, in relazione a quelle situazioni in cui le amministrazioni, sulla base dell'ampia autonomia che viene loro attribuita dall'art. 19, comma 1, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, conferiscono ai dirigenti un incarico di valore economico inferiore anche in mancanza di una valutazione negativa. Ritenendo che il principio legislativo potesse dar luogo ad ambiguità applicative, il sindacato ha chiesto l'introduzione di una clausola di salvaguardia al fine di assicurare comunque una tutela economica. L'articolo si apre con un'affermazione di portata generale, in base alla quale, ai dirigenti che non hanno avuto una espressa valutazione negativa, viene affidato un incarico di pari valore economico.

Qualora non siano disponibili posizioni dirigenziali vacanti, oppure le stesse richiedano particolari requisiti

professionali o culturali, al dirigente può essere attribuito un incarico di importo inferiore.

A differenza del precedente CCNL, viene demandata alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri e termini per fissare gli aspetti retributivi, che in ogni caso devono prevedere il mantenimento di una retribuzione di posizione il cui valore economico non sia inferiore del 10% a quella corrisposta in relazione al precedente incarico.

L'**art. 63 (Tredicesima mensilità)** disciplina la corresponsione della tredicesima mensilità sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente. Vengono regolate anche le modalità di calcolo della stessa in caso di cessazione del rapporto di lavoro nell'anno, mentre per quanto non previsto dalla norma contrattuale continua a farsi riferimento al D.Lgs. C.P.S. n. 263/46.

Nelle disposizioni concernenti **il trattamento di trasferta (art. 64)**, già presenti per la dirigenza nel CCNL del 18 novembre 2004, sono state apportate alcune modifiche in relazione alle recenti disposizioni contenute nella citata Legge n. 266/2005. Tale legge, all'art. 1, comma 213, sopprime l'indennità di trasferta per tutti i pubblici dipendenti, stabilendo, altresì, che tale norma non è derogabile dai contratti collettivi. Ciò ha comportato l'immediato adeguamento della disciplina pattizia che, nella nuova versione, presenta solo i riferimenti relativi ai rimborsi delle spese sostenute. In tale ambito il contratto ha previsto, in aggiunta a quelli già vigenti, la possibilità di ottenere i rimborsi delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo nei casi in cui sia stata autorizzata l'utilizzazione del mezzo proprio, in analogia a quanto concordato in altri CCNL dei comparti e delle aree dirigenziali.

Nulla è innovato in relazione al **trattamento di trasferimento (art. 65)**, anche in considerazione del fatto che

la Legge Finanziaria n. 266/2005, all'art. 1, comma 215, ha specificato che continuano ad essere corrisposte le indennità collegate a quella di trasferta ed erogate per altri istituti, tra i quali è possibile ricomprendere il trasferimento di sede nell'ambito della stessa amministrazione.

In tali ipotesi, pertanto, la predetta indennità resta stabilita nelle misure definite prima dell'entrata in vigore della legge medesima.

L'articolo **66 (Responsabilità civile e patrocinio legale)** conferma l'attivazione da parte delle Amministrazioni (ove ciò non sia già stato attuato) di un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, destinando a tal fine la somma di euro 258,23 annui per dirigente.

E', inoltre, stabilito che l'impresa di assicurazione venga scelta previa apposita gara, da attivare entro quattro mesi dalla sottoscrizione del CCNL, la quale dovrà comunque prevedere la possibilità per il dirigente di incrementare il massimale di rischio assicurato con oneri a proprio carico. Nei casi in cui le amministrazioni non sottoscrivano la polizza, i relativi importi sono imputati, per l'anno di competenza, al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e sono destinati ad incrementare la retribuzione di risultato.

L'art. **67 (Indennità di bilinguismo)** affronta la tematica relativa al riconoscimento dei particolari benefici previsti dal D.P.R. n. 752/76.

La norma in esame, pertanto, nel confermare l'erogazione dell'indennità di bilinguismo per i dirigenti della provincia autonoma di Bolzano e della provincia di Trento con competenza regionale, ne ridetermina la misura economica in ? 209,23 mensili per dodici mensilità a decorrere dal 1° gennaio 2003.

In linea con quanto stabilito dal citato D.P.R. n. 752/76, alle trattative ha partecipato anche un delegato del Commissario di Governo per la provincia autonoma di Bolzano e, conseguentemente, come si evince

dalla dichiarazione congiunta Aran-Commissariato di Governo, la disciplina dell'indennità di bilinguismo non potrà essere ricompresa tra gli aspetti demandati alla contrattazione di raccordo di cui all'art. 1, comma 3, del contratto.

Nell'art. **68 (Diritti derivanti da invenzione industriale)** viene recepita la disciplina esistente nel CCNL precedente; l'art. **69 (Modalità di applicazione di particolari istituti economici)** conferma la regolamentazione in materia di applicazione dei benefici economici previsti da discipline speciali, esplicitandone le relative fattispecie.

Viene, inoltre, precisato che i gettoni di presenza non rientrano nel regime di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti.

L'art. **70 (Personale in particolari posizioni di stato)** ribadisce l'applicazione ai dirigenti degli accordi quadro vigenti in materia di distacchi aspettative e permessi sindacali, nonché delle altre prerogative sindacali. Come precedentemente previsto, il trattamento economico spettante al dirigente in distacco sindacale continua ad essere costituito dallo stipendio tabellare e retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco, mentre la retribuzione di risultato compete nella misura media prevista dalla singola amministrazione.

.....

TITOLO V - DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

Il **Titolo V** regola specifici aspetti del rapporto di lavoro dei dirigenti.

L'art. **71 (Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare)** conferma l'applicazione del CCNQ del 29 luglio 1999 in materia e la validità del protocollo di esplicitazione in tema

di costituzione dei fondi pensione complementari dell'8 maggio 2001. Viene, inoltre, ribadito che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al Fondo pensione sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del TFR.

L'art. 72 (Ricostituzione del rapporto di lavoro), in cui viene sostanzialmente confermato il presente testo anche nella disciplina di analoghi CCNL, prevede che il dirigente, il cui rapporto si sia interrotto per effetto di dimissioni o per motivi di salute, può richiedere, entro cinque anni dalla data delle dimissioni, la riammissione in servizio. Tale possibilità, valutata sulla base delle esigenze dell'amministrazione è, comunque, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'amministrazione. Le parti, inoltre, hanno attribuito particolare attenzione all'individuazione di specifiche norme che garantiscano il rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni, che rappresentano un ulteriore vincolo per le amministrazioni, essendo tale istituto assimilato ad una nuova assunzione.

Le **norme finali** contenute nell'art. 73 riguardano, tra l'altro, la corresponsione dei buoni pasto, per i quali si continua a fare riferimento alla normativa vigente. La disciplina di tale istituto si completa con l'art. 10 del CCNL del 21 aprile 2006 relativo al biennio economico 2004-2005, con il quale, a decorrere dal 31 dicembre 2005, il valore del buono pasto viene rideterminato in ? 7,00.

.....

LE SEZIONI SPECIALI

Il CCNL si completa con **due sezioni speciali**, la prima dedicata ai dirigenti delle professionalità sanitarie

del ministero della salute inquadrati ai sensi dell'art. 18, comma 8, del D.Lgs. n. 502/92, l'altra ai dirigenti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

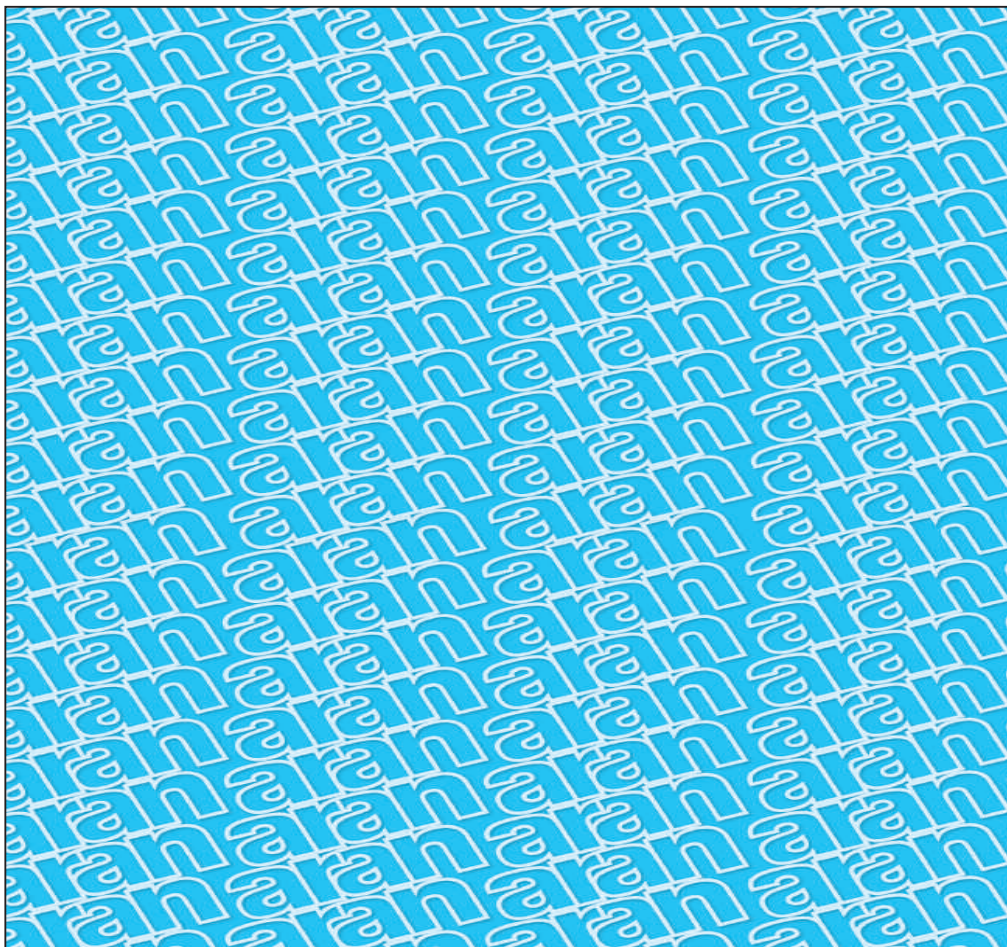
Per i primi, le parti hanno proseguito il processo di equiparazione del trattamento economico con gli altri dirigenti dell'Area I, iniziato nel precedente quadriennio.

In particolare, la scelta operata è stata quella di riallineare il valore dello stipendio gabellare sia utilizzando le risorse "fresche" di competenza che riassorbendo in parte o completamente altre voci retributive in atto.

Tale fase del processo si è conclusa il 31 dicembre 2003, data a decorrere dalla quale lo stipendio tabellare dei dirigenti delle professionalità sanitarie del ministero della salute è stato fissato in ? 38.296,98 annui, esattamente come quello degli altri dirigenti ricompresi nell'Area I.

L'operazione ha comportato, con interventi scaglionati nel tempo, il conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare nonché il parziale riassorbimento della retribuzione di posizione minima contrattuale che, pertanto, a decorrere dal 31 dicembre 2003 risulta pari ad euro 1.728,05 annui per le professionalità di medico chirurgo e medico veterinario e ad euro 4.568,57 annui per le professionalità di chimico, biologo, farmacista e psicologo.

Conseguentemente, nel secondo biennio economico, è venuta meno l'esigenza di prevedere norme speciali per tali dirigenti con riferimento allo stipendio tabellare, atteso che la raggiunta parificazione dello stesso comporta che gli aumenti percentuali previsti, in via generale, per la seconda fascia dell'Area I siano riferiti anche a tale categoria dirigenziale, senza bisogno di ulteriori specificazioni. In altri termini gli incrementi sono stati attribuiti in modo uniforme a tutti i citati dirigenti di seconda fascia, perché per tutti era previsto il medesimo livello stipendiale di partenza.



Diversamente, per quanto riguarda la retribuzione di posizione minima si è reso necessario continuare a prevedere una disciplina separata, in quanto tale voce retributiva presenta valori economici diversi da quelli dei restanti dirigenti dell'Area.

In ogni caso quest'ultima è stata ulteriormente incrementata fino a giungere, a decorrere dal 1° gennaio 2005, ad euro 2.755,05 e ad euro 5.595,57 annui rispettivamente per le professionalità di medico chirurgo e medico veterinario e per le professionalità di chimico, biologo, farmacista e psicologo.

Per quanto attiene, infine, ai dirigenti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, va premesso che il D.Lgs. n. 217/2005 ha modificato il regime giuridico del rapporto di lavoro di tali dirigenti che, a decorrere dal 1° gennaio 2006, ritorna ad assumere natura pubblicistica.

A tali dirigenti si applicano le norme

contrattuali dell'Area I con le specificazioni contenute in tale Sezione speciale.

L'unica novità è rappresentata dall'indennità di specificità professionale, istituita dal contratto a decorrere dal 31 dicembre 2003. Si tratta di una indennità prevista e finanziata dal D.L. n. 24/2004, convertito con la Legge n. 87/2004, finalizzata a dare un riconoscimento economico all'impegno e al rischio correlato alla particolare attività operativa svolta dai dirigenti del Corpo nazionale.

Elvira Gentile

Direttore generale ARAN

Maria Vittoria Marongiu

Funzionario ARAN

OSSERVATORIO AUTONOMIE LOCALI

QUESITI

Pubblichiamo di seguito alcuni orientamenti applicativi che affrontano le prime problematiche emerse in sede di attuazione sia del CCNL dell'area della dirigenza del Comparto Regioni ed Autonomie locali del 22.2.2006, sia del più recente CCNL del 9.5.2006 concernente il personale non dirigente del medesimo Comparto.

In merito a quanto disposto dall'art. 23, comma 1, l'importo di euro 520, incrementa soltanto la retribuzione di posizione?

In questo caso, l'ente deve incrementare il fondo ex art. 26 anche della percentuale della retribuzione di risultato ad essa collegato?

Se invece viene incrementata solo la retribuzione di posizione si può utilizzare l'ulteriore incremento previsto al comma 3 (1,66% monte salari) per ripristinare dal 2003 la proporzione tra retribuzione di posizione e di risultato?

L'incremento di 520 euro stabilito dall'art. 23, comma 1, del CCNL del 22.2.2006 riguarda solo ed esclusivamente la retribuzione di posizione, relativa a tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti alla data dell'1.1.2002; conseguentemente esso non produce alcun effetto sulla retribuzione di risultato di quell'anno e non

comporta, quindi, alcun obbligo dell'ente di incrementare il fondo ex art. 26 del CCNL del 23.12.1999 per ripristinare il rapporto percentuale tra retribuzione di posizione e di risultato; Ai fini della utilizzazione delle risorse corrispondenti all'incremento, con decorrenza dall'1.1.2003, dell'1,66 % del monte salari dei dirigenti relativi all'anno 2001, occorre tenere conto delle precise indicazioni contenute nell'art.23, comma 3, del CCNL del 22.2.2006, secondo le quali le suddette risorse devono essere preliminarmente ripartite e destinate, rispettivamente, con decorrenza sempre dall'1.1.2003, al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, sulla base dei criteri di suddivisione tra le due voci retributive già definiti dalla contrattazione decentrata integrativa dell'ente vigente alla data di definitiva sottoscrizione del CCNL. La distribuzione, poi, sulla base della ripartizione di cui al punto precedente, delle risorse disponibili per la retribuzione di posizione, tra le diverse funzioni dirigenziali deve avvenire sulla base degli specifici criteri a tal fine già adottati dagli enti e, quindi, in misura proporzionalmente rapportata ai diversi valori vigenti nel gennaio 2003. Per la quota destinata alla retribuzione di risultato, saranno applicati i medesimi criteri già applicati dall'ente negli anni di riferimento.

L'incremento di euro 520 deve essere applicato indistintamente a tutte

le retribuzioni di posizione in relazione ai posti di qualifica dirigenziale vigenti alla data dell'1.1.2002?

L'incremento di euro 520,00, previsto dall'art.23, comma 1, del CCNL dell'area della dirigenza del comparto Regioni-Autonomie Locali del 22.2.2006, si applica a tutte le funzioni dirigenziali esistenti, sulla base dell'ordinamento dei singoli enti, alla data dell'1.1.2002, ivi comprese quelle vacanti;

Se successivamente alla data 1.1.2002 sono stati istituiti nuovi posti con qualifica dirigenziale, si dovrà procedere all'incremento di euro 520 per la retribuzione di posizione?

Se al contrario, sono stati soppressi alcuni posti di qualifica dirigenziale l'importo di 520 euro ad essi correlato, rimane nel fondo destinato alle retribuzioni delle posizioni oppure viene meno con la soppressione dei posti?

Le funzioni dirigenziali istituite successivamente alla data dell'1.1.2002 (per ipotesi anche dal 2.1.2002), sono escluse dall'aumento di 520,00 euro; se successivamente, l'ente ha proceduto ad una riorganizzazione, con conseguente soppressione di posti di qualifica dirigenziale relativi a funzioni alle quali è stato attribuito, con decorrenza 1.1.2002, l'incremento di 520,00 euro, questo importo rimane comunque acquisito alle risorse destinate al finanziamento alla retribuzione e di risultato della dirigenza.

La dichiarazione congiunta n. 4 prevede che siano comprese nelle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione anche quelle derivanti dall'applicazione della normativa sul recupero dell'evasione ICI, mentre la precedente disciplina contrattuale consentiva di corrispondere ai dirigenti soltanto i compensi professionali per gli avvocati (art. 37 CCNL 23.12.1999) e i compensi per incentivi alla progettazione (art. 18 Legge 109/1994). La previsione della suddetta dichiarazione congiunta ha valore cogente tra le parti e, se sì, è applicabile con effetto retroattivo?

La dichiarazione congiunta n.4 allegata al CCNL del 22.2.2006 ha inteso chiarire un dubbio sulla effettiva portata applicativa dell'art.26, comma 1, lett. e) del CCNL del 23.12.1999, la cui formulazione, proprio per l'esclusivo e diretto riferimento alle sole risorse dell'art.37 del medesimo CCNL e all'art.18 della legge n.109/1994, aveva indotto a ritenere che non dovessero essere ricomprese nella sua portata applicativa ipotesi diverse da quelle espressamente ivi considerate; con la dichiarazione congiunta le parti hanno specificato che tra le risorse finanziarie previste dall'art. 26, comma 1, lett. e) del CCNL 23.12.1999, (risorse derivante de specifiche previsioni legislative) da destinare al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, sono ricomprese anche quelle derivanti dalla applicazione dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (risorse correlate al recupero dell'evasione dell'ICI) nonché quelle previste dall'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (interventi a sostegno degli uffici finanziari); tale indicazione, se vale sicuramente per il periodo successivo alla sottoscrizione del CCNL, ad avviso della scrivente Agenzia, non può trovare applicazione anche con efficacia retroattiva, con riferimento a situazioni ormai esaurite, riferite alla testuale formulazione e interpretazione del testo contrattuale.

L'incremento previsto dall'art. 2 della tabella A del CCNL del 9.5.2006 con decorrenza dal 31.12.2005, deve essere riconosciuto, anche per una sola giornata, al personale in servizio?

In caso di risposta affermativa, esso incide anche sul valore della tredicesima mensilità relativa all'anno 2005?



- a) la indicazione della data del 31.12.2005, senza ulteriori specificazioni, per la decorrenza dell'ultima tranche di incremento, contenuta nell'art.1, comma 2, e nelle tabelle allegate al CCNL del 9.5.2006, deve essere intesa nel senso che quest'ultima deve essere erogata, a titolo di retribuzione, al personale in servizio, per un solo giorno anche nel mese di dicembre 2005;
- b) ai fini della concreta applicazione della disciplina contrattuale, al lavoratore, per il mese di dicembre 2005, dovrà essere riconosciuto un aumento dello stipendio tabellare nella misura corrispondente ad 1/26 del valore del terzo e ultimo incremento previsto per lo stipendio tabellare con decorrenza dal 31.12.2005;
- c) tale aumento, per un solo giorno, incide anche sulla quantificazione della tredicesima mensilità relativa all'anno 2005 ma solo ed esclusivamente nella misura di cui sopra si è detto; infatti, in base all'art.3 del CCNL del 5.10.2001, la tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art.52, comma 2, lett. c) spettante nel mese di dicembre; pertanto, per l'anno 2005, essa sarà pari al trattamento corrisposto per le singole voci utili e, per quello tabellare, dovrà essere calcolata tenendo conto, per 25/26, dello stipendio tabellare comprensivo degli incrementi del febbraio 2005 e per 1/26 anche dell'ultimo incremento entrato in vigore dal 31.12.2005.

CAPI DI STATO E DI GOVERNO AL VERTICE DI PRIMAVERA: 23-24 MARZO 2006

Si ritiene utile portare a conoscenza i punti essenziali della sessione che ha visto la partecipazione al Vertice di primavera dei Capi di Stato e di Governo dell'U.E..

Questa sintesi, fedele all'andamento dei lavori, ha fatto riferimento alle "conclusioni ufficiali" che sono state tracciate dal Presidente di turno Wolfgang Schuessel e che colgono, se non tutte, almeno la maggior parte delle tematiche dibattute.

Punto di riferimento sono stati i relativi documenti diffusi in lingua francese, inglese e tedesca; ci si è riferiti al testo francese puntualmente tradotto, aggiungendo brevi annotazioni finali, utili per richiamare argomenti non evidenziati o temi sui quali sarà opportuna qualche sottolineatura. Vediamo il testo:

**Wolfgang Schuessel:
adozione di misure concrete
per migliorare la crescita economica
e l'occupazione.**

“La Presidenza austriaca si è impegnata a proporre soluzioni concrete e ad incoraggiare gli Stati membri ad impegnarsi individualmente al fine di poter realizzare nuovi obiettivi comuni di miglioramento della crescita economica e dell'impiego.

L'Europa è, in fin dei conti, giudicata dalle sue realizzazioni piuttosto che dalle sue dichiarazioni, lo ha detto il Presidente del Consiglio europeo e Cancelliere Wolfgang Schuessel, fuori dalla Conferenza Stampa di chiusura del Consiglio europeo che si è svolto

a Bruxelles venerdì pomeriggio (nдр: 24 marzo).

Grazie a questi diversi “exploits” l'Europa si è realizzata e non si è fatta in un solo giorno.

Noi siamo pervenuti a proporre varie iniziative che sono state accolte favorevolmente.

Così per la prima volta le parti sociali e il Presidente della BCE hanno partecipato, su invito della Presidenza austriaca, ai dibattiti del Summit dei Capi di Stato o di Governo.

“Si è sentito un vento nuovo positivo che ci ha dato la prova dell'importanza del modello sociale europeo e della integrazione delle parti sociali”, ha aggiunto il Cancelliere Schuessel.

Le misure tese a favorire la crescita economica e l'impiego consistono, secondo il Cancelliere, nei due punti principali delle conclusioni del Consiglio: “La congiuntura è attualmente favorevole, se noi ci impegnassimo di più proveremmo a realizzare, di qui al 2010, due milioni di lavoratori in più per ogni anno.

Ciò mi sembra molto importante ed è questo che noi abbiamo deciso in maniera comune”.

Un'altra priorità consiste nella diminuzione dell'inoccupazione che riguarda i giovani e nel miglioramento della loro situazione professionale.

OSSERVATORIO UE

Questa è la ragione per la quale è stato stabilito di diminuire del 10% il tasso di abbandono scolastico.

Da qui al 2007 ogni giovane che esce dalla scuola dovrebbe vedersi offrire entro 6 mesi un impiego, uno stage o un corso di formazione o altra misura che permettesse di prepararlo alla vita professionale. L'obiettivo, poi, è quello di ridurre questi 6 mesi a 4 entro il 2010. In seguito, il campo della ricerca e dello sviluppo tecnologico, per il quale alcuni obiettivi sono stati identificati, fa egualmente parte del "nocciolo" delle conclusioni. E pertanto è stato stabilito come obiettivo di raggiungere un tasso al 3% del PIL riservato alla ricerca, nel rispetto delle differenti posizioni degli Stati membri.

Quindi si debbono accumulare le loro spese pubbliche destinate alla ricerca e allo sviluppo affinché siano disponibili più risorse da utilizzare nel modo migliore. Inoltre i progetti dei settori privati nel campo della ricerca e dello sviluppo dovranno egualmente essere sostenute per migliori risultati promozionali.

Gli Stati membri si impegnano inoltre ad adottare rapidamente il 7° programma quadro per permettere la creazione del Consiglio europeo della ricerca e di rinforzare il programma del partenariato nel settore pubblico e privato.

La creazione di un Istituto europeo di tecnologia sarà del pari sostenuto. Sulla questione della promozione delle piccole e medie imprese, il Consiglio europeo ha, tra l'altro, deciso di valorizzare, da qui al 2007, il cd. "sportello comune di vendita/acquisto" (ONE-STOP-SHOP; OSS). Sforzi dovranno essere realizzati affinché da qui al 2007 un'impresa possa "essere creata" nello spazio di una settimana (ndr: con la buona

volontà della burocrazia!).

La politica energetica comune è stata egualmente al centro dei dibattiti ed è stata ripresa nelle conclusioni del Consiglio.

Tra i punti essenziali si tratta di aumentare gli scambi di energia tra gli Stati membri, per raggiungere il 10% della capacità produttiva degli Stati. Inoltre le fonti delle "energie rinnovabili" (ndr eolica, solare, ecc.) dovranno, secondo un'analisi della C.E., raggiungere al 2015 il 15% e quelle dei carburanti/bio l'8%. "Il risparmio di energia è per noi elemento essenziale.

Se noi perverremo realmente ad economizzare il 20% di energia in 15 anni, questo obiettivo sarà una decisione "rivelatrice".

La politica energetica è giustamente un esempio della necessità per le istituzioni di collaborare al fine di poter innovare" ha aggiunto il Cancelliere.

Il Cancelliere si è mostrato infine soddisfatto di vedere la proposta del Parlamento europeo sulla direttiva dei servizi sostenuta da tutti i Capi di Stato e di Governo".

Annotazioni finali (ndr)

Il vertice di primavera, al quale farà seguito l'altro importante appuntamento di giugno, vede in pratica arricchita la strategia di Lisbona; importante la prudente accettazione della direttiva sui servizi ed, ancora di più, il sentir parlare di politica energetica comune e sia pure, a margine dei dibattiti ufficiali, del "protezionismo economico"; troppo poco sul futuro della Costituzione e sui "confini dell'Europa": il rinvio a giugno è sembrato inevitabile.

a cura di
Arturo Parisi
Esperto ARAN

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

28 marzo 2006**Comparto Università**

CCNL relativo al personale dei livelli per il secondo biennio economico 2004-2005

Il contratto prevede un aumento medio complessivo a regime di 99 euro mensili per tredici mensilità.

Gli incrementi, per la parte fissa dello stipendio, saranno erogati in due tranches: 37 euro dal 1° gennaio 2004 e 48 euro dal 1° febbraio 2005. In analogia con gli accordi per il personale di altri comparti, per la parte variabile della retribuzione 4 euro sono destinati all'indennità di Ateneo e 10 euro alla contrattazione integrativa. Inoltre, a decorrere dal 31 dicembre 2005, è previsto l'incremento del valore del buono pasto che passa a 7 Euro.

30 marzo 2006**Dirigenza Enti art. 70****D.Lgs. n. 165/2001**

Ipotesi di CCNL relativa al personale dirigente della Cassa Depositi e Prestiti per il primo biennio economico 2002-2003

La presente Ipotesi, stipulata ai sensi dell'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, viene sottoscritta successivamente alla trasformazione della Cassa Depositi e Prestiti in società per azioni, con denominazione "Cassa depositi e prestiti società per azioni" (CDP S.p.A.), avvenuta con effetto dal 12 dicembre 2003, ai sensi del D.L. 30/9/2003 n. 269 (convertito in legge con modificazioni dall'art. 1, Legge n. 326/2003) e del D.M. 5/12/2003 del Ministro dell'economia e delle finanze. Il presente contratto, relativo ai soli istituti a contenuto economico, concerne il periodo compreso tra l'1/1/2002 (data di avvio del quadriennio 2002-2005 e biennio contrattuale 2002-2003) e l'11/12/2003 (ultimo giorno in cui l'ente ha operato come pubblica amministrazione, prima della trasformazione in società per azioni). Nell'Ipotesi vengono indicati gli incrementi per i dirigenti, di prima e di seconda fascia, dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione parte fissa e gli effetti dei nuovi trattamenti economici.

30 marzo 2006**Comparto Scuola**

Interpretazione autentica dell'art. 37, comma 3, del CCNL 24.7.2003 del comparto scuola, richiesta dal Giudice del lavoro di Messina.

La presente richiesta di interpretazione autentica è stata presentata dal Giudice del Lavoro di Messina e concerne l'art. 37, comma 3, del CCNL 24.7.2003 del Comparto Scuola e più precisamente se l'espressione letterale "si assenti in un'unica soluzione" dell'art. 37, comma 3, del predetto contratto vada estesa a qualunque ipotesi in cui l'assenza, ancorché rapportabile a più richieste temporalmente distanziate, sia comunque priva di soluzione di continuità.

Le parti firmatarie dei relativi CCNL si sono espresse nel senso che nella costituzione del rapporto di lavoro del personale assunto a tempo determinato, vada computato anche il periodo intercorrente la sospensione delle lezioni, qualora l'assenza del docente titolare venga effettuata,

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

senza soluzione di continuità, per uno spazio temporale che inizi da una data anteriore di almeno 7 giorni la sospensione delle lezioni e cessi ad una data non inferiore a 7 giorni successivi la ripresa delle medesime. Rileva, pertanto, esclusivamente l'oggettiva sussistenza delle predette circostanze, unitamente all'oggettiva e continuativa assenza del titolare, indipendentemente dalle sottostanti procedure giustificative dell'assenza del titolare medesimo.

7 aprile 2006
Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione
 CCNL relativo al personale dei livelli del comparto per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003
 CCNL relativo al personale dei livelli del comparto per il secondo biennio economico 2004-2005

Il contratto del personale del Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione riguarda circa 20 mila dipendenti, di cui circa 9 mila tra ricercatori e tecnologi ed è relativo al quadriennio normativo 2002-2005 e ai due bienni economici 2002-2003 e 2004-2005.
La vera novità, dal punto di vista normativo, è l'aver impostato un sistema di progressioni professionali, in particolare per i ricercatori e tecnologi, imperniate su selezioni concorsuali di merito.
In linea con gli accordi e gli indirizzi governativi, il contratto prende atto, altresì, del ruolo svolto dal lavoro a tempo determinato all'interno delle realtà organizzative dell'Ente, nonché delle attività svolte in conto terzi.
Per effetto del nuovo contratto la retribuzione complessiva per i ricercatori e tecnologi è incrementa, al termine dei quattro anni, di circa 390 Euro medi mensili, di cui 315 euro destinati alla retribuzione fissa, la parte restante andrà ad incrementare il sistema premiale.
Per il personale tecnico e amministrativo gli aumenti medi mensili al termine del quadriennio saranno pari a circa 230 euro, di cui 181 euro per la retribuzione tabellare e 49 euro destinati al sistema delle incentivazioni.

11 aprile 2006
Dirigenza Area V (Scuola)
 CCNL relativo al personale dirigente dell'Area V per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il primo biennio economico 2002-2003
 CCNL relativo al personale dirigente dell'Area V per il secondo biennio economico 2004-2005

Il contratto dei dirigenti scolastici e dei dirigenti AFAM (istituti di alta formazione artistica e musicale), relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed ai due bienni economici 2002-2003 e 2004-2005 interessa circa 9000 dirigenti.
Gli aumenti a regime sono di 306 euro di retribuzione media mensile fissa e 134 euro medi mensili a regime da destinare alla retribuzione variabile (posizione e risultato).
Questi aumenti corrispondono agli incrementi percentuali delle retribuzioni previsti dai protocolli governativi.
Il contratto è innovativo per la completezza delle materie trattate (si tratta in sostanza di un testo

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

che riunifica tutte le disposizioni previgenti) e per la novità e l'efficacia di alcune soluzioni proposte, tra le quali un sistema condiviso di valutazione. Si caratterizza, inoltre, per l'equilibrio di soluzioni che garantiscono l'autonomia e la professionalità dirigenziale, coniugandola con le esigenze dell'Amministrazione in termini di collaborazione e reciproco affidamento.

11 aprile 2006
Comparto Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale
 CCNL relativo al personale dei livelli del comparto delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale per il secondo biennio economico 2004-2005

Il contratto si riferisce al personale docente e non docente del Comparto (AFAM). Il comparto, che proviene dalla scissione dal comparto scuola, riguarda circa settemila e ottocento lavoratori tra docenti - circa seimila seicento - e personale tecnico e amministrativo - circa mille e duecento. Il trattamento economico prevede un aumento medio pro capite a regime di circa 127,90 euro mensili: 102,30 euro sulla retribuzione tabellare e 25,60 euro sul salario accessorio. Gli incrementi suddetti decorreranno per una prima tranche dal 1° gennaio 2004 e per una seconda tranche dal 1° febbraio 2005. Parte degli incrementi accessori, per un importo pari allo 0,7% del monte salari complessivo, saranno disponibili a decorrere dal 1° gennaio 2006 a condizione che la prossima finanziaria preveda, sulla base delle intese raggiunte con il protocollo Governo - Sindacati del 27 maggio 2005, lo stanziamento di uguale importo.

13 aprile 2006
Dirigenza Area VIII (Presidenza del Consiglio dei Ministri)
 CCNL relativo al personale dirigente dell'area VIII per il quadriennio normativo 2002-2005, per il primo biennio economico 2002-2003 e per il secondo biennio economico 2004-2005.

Il contratto di lavoro dei dirigenti della Presidenza del Consiglio relativo al quadriennio normativo 2002-2005 e ai due bienni economici 2002-2003 e 2004-2005, interessa circa 300 unità tra consiglieri e referendari della Presidenza del Consiglio e dirigenti di prima fascia e seconda fascia del ruolo speciale tecnico-amministrativo della protezione civile. Il contratto stabilisce incrementi coerenti con gli accordi del febbraio 2002 e del maggio 2005, che prevedono aumenti pari al 5,66% per il primo biennio e al 5,01% per il secondo biennio. In totale pari al 10,67%. Gli aumenti a regime sono stati definiti in 306 euro per la seconda fascia e 390 euro per la prima fascia. Le restanti risorse finanziarie sono dedicate all'aumento dei fondi per la retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) e di risultato in misura del 4,8% per la seconda fascia e del 7,6% per la prima. Tali miglioramenti retributivi saranno attribuiti in quattro tranches, coincidenti con i mesi di gennaio del quadriennio, a partire dal gennaio 2002.

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

Il contratto realizza il primo testo unico delle disposizioni pattizie, adeguando la regolamentazione vigente alle specifiche esigenze organizzative e funzionali della Presidenza.

In particolare, interviene sul conferimento degli incarichi, la formazione e la mobilità, anche verso l'estero. Ampio risalto è dato alla valutazione, che si configura come strumento fondamentale delle capacità professionali e per il riconoscimento dei meriti individuali.

Nel complesso il ruolo dei dirigenti è stato ulteriormente valorizzato in considerazione del fatto che la loro attività rappresenta un importante supporto alle funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza stessa.

13 aprile 2006
Comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri
 CCNL relativo al personale dei livelli del comparto della Presidenza del Consiglio per il secondo biennio economico 2004-2005

Il contratto per il secondo biennio economico 2004-2005 del personale della Presidenza del Consiglio, prevede l'aumento medio complessivo a regime, per i 2 mila lavoratori del comparto, di 123,50 euro per 13 mensilità. I benefici per la parte fissa dello stipendio saranno erogati in due tranche al 1° gennaio 2004 e al 1° febbraio 2005 per complessivi circa 98,9 euro. La restante quota è finalizzata all'aumento dell'indennità di presidenza, pari a 12,40 euro (1° gennaio 2004 e 31 dicembre 2005) e al fondo per l'incentivazione della produttività, definito in contrattazione integrativa, pari a 12,20 euro. Nell'ipotesi è stato rivalutato il valore del buono pasto a 7 euro. Gli incrementi accrescono la retribuzione media complessiva del 5,01% come è stato stabilito nel protocollo del 27 maggio 2005 tra Governo ed Organizzazioni sindacali e confermato dalla legge finanziaria per il 2006.

18 aprile 2006
Dirigenza area VI (Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici)
 Ipotesi di CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005, per il primo biennio economico 2002-2003 e per il secondo biennio economico 2004-2005 relativo all'area VI della dirigenza

L'ipotesi di CCNL dei dirigenti degli Enti pubblici non economici e delle Agenzie fiscali interessa circa 5 mila 500 unità tra dirigenti, professionisti (avvocati, statistici, ecc.) e medici. Gli incrementi stabiliti, coerenti con gli accordi del febbraio 2002 e del maggio 2005, prevedono aumenti pari al 5,66% per il primo biennio e al 5,01% per il secondo biennio, pari in totale al 10,67%. Gli aumenti stipendiali a regime sono definiti in 306 euro per la seconda fascia e 390 euro per la prima fascia. Le restanti risorse finanziarie sono dedicate all'aumento dei fondi per la retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) e di risultato sia per la prima sia per la seconda fascia.

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

Tali miglioramenti retributivi saranno attribuiti in quattro tranches, coincidenti con i mesi di gennaio del quadriennio, a partire dal gennaio 2002. Per i professionisti gli incrementi stipendiali sono definiti a regime in 280 euro. Sono inoltre previsti aumenti sulla parte variabile della retribuzione con apposite risorse che alimentano i fondi degli Enti. Il testo dedica ampio spazio al conferimento degli incarichi dirigenziali e alle garanzie connesse. Per i professionisti propone un ammodernamento dell'ordinamento più snello nell'ambito dell'assetto organizzativo degli Enti.

21 aprile 2006
Comparto Ministeri
 CCNL integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dei livelli del comparto ministeri per il secondo biennio economico 2004-2005 del 7 dicembre 2005.

Le parti hanno sottoscritto il presente CCNL al fine di dare completa attuazione agli impegni assunti nel Protocollo tra Governo e Sindacati del 27 maggio 2005, che prevedeva, nell'ambito del biennio 2004-2005, il riconoscimento a regime di incrementi retributivi pari al 5,01% per ciascun comparto di contrattazione. Gli stipendi tabellari sono rideterminati nelle misure ed alla decorrenza indicate nell'allegata Tabella A del CCNL. Inoltre, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il fondo di cui all'art. 23 del CCNL del 12 giugno 2003 è incrementato di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003 (corrispondente a euro 10,00 procapite per tredici mensilità per i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2003) con decorrenza dal 31 dicembre 2005 ed a valere sull'anno 2006.

21 aprile 2006
Comparto Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo
 CCNL integrativo del contratto nazionale di lavoro relativo al personale dei livelli per il secondo biennio economico 2004-2005 sottoscritto il 7 dicembre 2005

*Le parti sottoscrivono il presente CCNL al fine di dare completa attuazione agli impegni assunti nel Protocollo del 27 maggio 2005 tra Governo e Sindacati, che prevedeva, nell'ambito del biennio 2004-2005, il riconoscimento a regime di incrementi retributivi pari al 5,01% per ciascun comparto di contrattazione. Tale CCNL si suddivide in due sezioni:
 Sezione I-
CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO
 L'indennità di rischio e l'indennità mensile di cui all'art. 24 del CCNL del 26 maggio 2004, integrata dall'art. 4 del CCNL, sono ulteriormente incrementate delle misure mensili lorde previste dall'allegata Tabella A al CCNL. Inoltre, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il Fondo di amministrazione di cui all'art. 25 del CCNL del 26 maggio 2004 è incrementato di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003 (corrispondente a ? 11,10 procapite per tredici*

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

mensilità per i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2003) con decorrenza dal 31 dicembre 2005 ed a valere sull'anno 2006.

*Sezione II –
AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI
DI STATO*

L'indennità aziendale di cui all'art. 35 del CCNL del 26 maggio 2004 è incrementata delle misure mensili lorde previste dall'allegata Tabella B. Inoltre, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il Fondo generale per l'erogazione del trattamento accessorio di cui all'art. 37 del CCNL del 26 maggio 2004 è incrementato di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003 (corrispondente a euro 10,50 procapite per tredici mensilità per i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2003) con decorrenza dal 31 dicembre 2005 ed a valere sull'anno 2006.

21 aprile 2006

**Dirigenza Area I
(Ministeri, Aziende)**

CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005, per il primo biennio economico 2002-2003 e per il secondo biennio economico 2004-2005

I contratti di lavoro sono relativi al quadriennio normativo 2002-2005 e ai due bienni economici 2002-2003 e 2004-2005 dei dirigenti dell'Area I. Questi dirigenti sono in tutto circa 4 mila e 400 (402 di prima fascia e 4043 di seconda fascia). Gli incrementi sono regolati in coerenza con gli accordi del febbraio 2002 e del maggio 2005, che prevedono aumenti rispettivamente pari al 5,66% per il primo biennio e al 5,01% per il secondo biennio, quindi, in totale del 10,67%. Gli aumenti stipendiali a regime sono stati definiti in 300 euro per la seconda fascia e 390 per la prima fascia.

Le restanti risorse finanziarie sono state finalizzate all'aumento dei fondi per la retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) e di risultato in misura pari al 4,7% per la seconda fascia e 7,6% per la prima.

Tali miglioramenti retributivi verranno attribuiti in base ad una scansione temporale articolata in quattro tranches coincidenti con i mesi di gennaio del quadriennio, a partire dal gennaio 2002.

Il contratto realizza il primo Testo Unico di tutte le disposizioni normative che disciplinano il rapporto di lavoro di questi dirigenti e si articola in due parti: nella prima sono regolate le norme comuni a tutto il personale dirigenziale, nella seconda sono definite apposite clausole destinate a particolari categorie di essi (dirigenti delle professionalità sanitarie del ministero della salute e dei vigili del fuoco).

Nell'accordo è stata confermata la disciplina di tutti gli istituti riguardanti il rapporto di lavoro (ferie,

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

assenze per malattia, mobilità ecc.) e sono state aggiornate norme di particolare rilievo sociale quali la tutela della maternità e della paternità, il mobbing, le molestie sessuali ed è stata introdotta la disciplina dei congedi per la formazione. Il contratto è intervenuto altresì sul conferimento degli incarichi per adeguarne la regolamentazione alle attuali esigenze organizzative e gestionali delle Amministrazioni. Ampio risalto ha avuto anche la materia della valutazione dei dirigenti, strumento fondamentale per l'apprezzamento delle capacità professionali, essenziali, in primo luogo, per garantire in modo adeguato l'autonomia dei dirigenti.

27 aprile 2006

Comparto Università

Interpretazione autentica dell'art. 63 del CCNL 9.8.2000 del Comparto Università, richiesta dal Giudice del Lavoro di Roma.

L'interpretazione autentica è stata richiesta dal Tribunale Civile di Roma - Sezione Lavoro, per esprimersi su "la cumulabilità dell'indennità speciale di cui al comma 3 dell'art. 63 del CCNL del Comparto Università del 9.8.2000 con qualsiasi altra indennità di funzione o posizione, ed in particolare con l'indennità di responsabilità di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo". Le parti firmatarie del relativo CCNL hanno sottoscritto il seguente accordo di interpretazione autentica nel testo che segue: "L'art. 63 in questione non sembra porre problemi d'interpretazione sia in senso letterale che per quanto attiene alla volontà delle parti. Il comma 2, infatti, definisce, per tutto il personale del comparto, un'indennità accessoria da erogare alle condizioni chiaramente indicate nel comma medesimo, mentre il successivo comma 3, limitatamente al personale appartenente alla categoria D, stabilisce un'ulteriore e diversa indennità collegata all'affido di particolari responsabilità."

8 maggio 2006

Comparto Enti pubblici non economici

CCNL relativo al personale dei livelli del comparto enti pubblici non economici per il secondo biennio economico 2004-2005

Il contratto nazionale di lavoro per il biennio economico 2004-2005 prevede un aumento medio complessivo a regime di 127 euro mensili per tredici mensilità, riguarda circa 60.000 lavoratori dei livelli del comparto.

Questo aumento consente la crescita della retribuzione media complessiva del 5,01%, così come definito nell'accordo del 27 maggio 2005 tra Governo e OO.SS. e confermato dalla Legge Finanziaria per il 2006.

Gli incrementi saranno erogati secondo le seguenti modalità: per la parte fissa dello stipendio dal 1° gennaio 2004 e dal 1° febbraio 2005 per complessivi 104 euro, in analogia con gli accordi per il personale di altri comparti, per la parte

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

variabile 5,50 euro destinati all'indennità di Ente e dal 1° gennaio 2006 12,50 euro al Fondo per l'incentivazione della produttività definito in contrattazione integrativa
Un'ulteriore quota del 15% della Indennità Integrativa Speciale (contingenza) è stata conglobata nella voce stipendio, sulla scia del percorso già iniziato di adeguamento perequativo dell'Indennità di fine servizio. Il costo di questa operazione (5 euro) rientra nel 5,01%.

9 maggio 2006
Comparto Regioni ed Autonomie locali
CCNL relativo al personale dei livelli del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali per il secondo biennio economico 2004-2005

Il contratto nazionale di lavoro per il secondo biennio economico 2004-2005 riguarda circa 550 mila unità che a regime avranno sullo stipendio tabellare incrementi pari a circa 90 euro medi mensili per 13 mensilità. Gli aumenti saranno erogati in tre tranches (1° gennaio 2004, 1° febbraio 2005 e 31 dicembre 2005).
E' inoltre previsto un aumento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, modulato sulla base di parametri di "virtuosità di bilancio".
In particolare, per gli Enti che presentano dati di bilancio positivo, in relazione al rapporto tra spese per il personale ed entrate correnti, è previsto un aumento sulle risorse stabili dello 0,5%.
I più virtuosi possono ulteriormente aumentare fino ad un massimo dell'1,2%.

5 giugno 2006
Comparto Sanità
CCNL relativo al personale dei livelli del Servizio Sanitario Nazionale per il secondo biennio economico 2004-2005

A seguito del parere favorevole espresso dal Comitato di Settore, è stato firmato definitivamente il secondo biennio economico 2004-2005 del contratto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni, aziende ed enti del comparto del Servizio Sanitario Nazionale.
Il contratto riguarda circa 543 mila lavoratori che a regime avranno incrementi mediamente pari a circa 103 euro per 13 mensilità, dei quali 93 euro sono destinati allo stipendio tabellare e 10 euro alla contrattazione integrativa.
Gli aumenti stipendiali saranno erogati in tre tranches: 1° gennaio 2004, 1° febbraio 2005 e 31 dicembre 2005, la quota finalizzata alla contrattazione integrativa sarà esigibile a decorrere dal 31 dicembre 2005.

PROVVEDIMENTI PUBBLICATI

PERIODO ESAMINATO: 14 MARZO - 24 GIUGNO

Direttiva 17 febbraio 2006 (Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica)

“Rendicontazione sociale nelle amministrazioni pubbliche”.

(G.U. 16 marzo 2006 n. 63)

Legge 24 febbraio 2006, n. 104

“Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti”.

(G.U. 17 marzo 2006 n. 64)

Decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 2006, n. 107

“Recepimento dell'accordo sindacale per il quadriennio giuridico 2004-2007 e per il biennio economico 2004-2005, riguardante il personale della carriera diplomatica, relativamente al servizio prestato in Italia, ai sensi dell'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 14 del decreto legislativo 24 marzo 2000, n. 85”.

(G.U. 20 marzo 2006 n. 66)

Decreto Legislativo 23 febbraio 2006, n. 109

“Disciplina degli illeciti disciplinari dei magistrati, delle relative sanzioni e della procedura per la loro applicabilità, nonché modifica della disciplina in tema di incompatibilità, dispensa dal servizio e trasferimento di ufficio dei magistrati, a norma dell'articolo 1, comma 1, lettera f), della legge 25 luglio 2005, n. 150”.

(G.U. 21 marzo 2006 n. 67)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza del comparto delle regioni e autonomie locali, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003”.

(G.U. 24 marzo 2006 n. 70)

Decreto 30 dicembre 2005, n. 3334/Ric. (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca)

“Ammissione di progetti autonomi al finanziamento del Fondo per le agevolazioni alla ricerca per un impegno di spesa pari a euro 114.836. 443, 07”.

(G.U. 25 marzo 2006 n. 71, S.O. n. 72)

Decreto 21 marzo 2006 (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca)

“Regole e modalità per la presentazione delle richieste di concessione dei contributi per progetti intesi a favorire la diffusione della cultura scientifica”.

(G.U. 28 marzo 2006 n. 73)

LEGISLAZIONE

Legge 24 marzo 2006, n. 127

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 marzo 2006, n. 68, recante misure urgenti per il reimpiego di lavoratori ultracinquantenni e proroga dei contratti di solidarietà, nonché disposizioni finanziarie”.

(G.U. 29 marzo 2006 n. 74)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto università, per il biennio economico 2004-2005”.

(G.U. 5 aprile 2006 n. 80)

Decreto Legislativo 8 marzo 2006, n. 139

“Riassetto delle disposizioni relative alle funzioni ed ai compiti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, a norma dell’articolo 11 della legge 29 luglio 2003, n. 229”.

(G.U. 5 aprile 2006 n. 80, S.O. n. 83/L)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003”.

(G.U. 21 aprile 2006 n. 93)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il secondo biennio economico 2004-2005”.

(G.U. 22 aprile 2006 n. 94)

Circolare 17 marzo 2006, n. 1 (Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica)

“Rilevazione dei dati riguardanti permessi, aspettative e distacchi sindacali – aspettative e permessi per funzioni pubbliche, per l’anno 2005”.

(G.U. 26 aprile 2006 n. 96)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri per il secondo biennio economico 2004-2005”.

(G.U. 27 aprile 2006 n. 97)

Decreto Legislativo 5 aprile 2006, n. 160

“Nuova disciplina dell’accesso in magistratura, nonché in materia di progressione economica e di funzioni dei magistrati, a norma dell’articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 25 luglio 2005, n. 150”.

(G.U. 29 aprile 2006 n. 99)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell’Area VIII per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003”.

(G.U. 2 maggio 2006 n. 100, S.O. n. 108)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell’Area VIII per il secondo biennio economico 2004-2005”.

(G.U. 2 maggio 2006 n. 100, S.O. n. 108)

Decreto Legislativo 6 aprile 2006, n. 164

“Riordino della disciplina del reclutamento dei professori universitari, a norma dell’articolo 1, comma 5 della legge 4 novembre 2005, n. 230”.

(G.U. 3 maggio 2006 n. 101)

Circolare 26 aprile 2006, n. 2 (Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica)

“Procedure di mobilità – personale in posizione di utilizzo temporaneo”.

(G.U. 3 maggio 2006 n. 101)

Circolare 23 marzo 2006, n. 9 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

“Diffida obbligatoria di cui all’articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Chiarimenti e indicazioni operative”.

(G.U. 3 maggio 2006 n. 101)

Circolare 23 marzo 2006, n. 10 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

“Ricorsi avverso il Comitato regionale per i rapporti di lavoro di cui all’articolo 17 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Chiarimenti e indicazioni operative”.

(G.U. 3 maggio 2006 n. 101)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale, biennio economico 2004-2005”.

(G.U. 3 maggio 2006 n. 101)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell’Area V della dirigenza per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003”.

(G.U. 5 maggio 2006 n. 103, S.O. n. 113)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell’Area V della dirigenza per il secondo biennio economico 2004-2005”.

(G.U. 5 maggio 2006 n. 103, S.O. n. 113)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell’Area I per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003”.

(G.U. 10 maggio 2006 n. 107, S.O. n. 118)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell’Area I per il secondo biennio economico 2004-2005”.

(G.U. 10 maggio 2006 n. 107, S.O. n. 118)

Decreto 6 marzo 2006, n. 172**(Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca)**

“Regolamento concernente modalità per l’ammissione dei medici alle scuole di specializzazione in medicina”.

(G.U. 12 maggio 2006 n. 109)

Decreto 27 aprile 2006 (Ministero dell’interno)

“Individuazione dei titoli di studio per l’accesso alla qualifica iniziale del ruolo dei collaboratori e dei sostituti direttori tecnico-informatici del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai sensi dell’articolo 98 del decreto

legislativo 13 ottobre 2005, n. 217”.

(G.U. 12 maggio 2006 n. 109)

Decreto 27 aprile 2006 (Ministero dell'interno)

“Individuazione dei titoli di studio per l'accesso alla qualifica iniziale del ruolo dei collaboratori e dei sostituti direttori amministrativo-contabili del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai sensi dell'articolo 98 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217”.

(G.U. 12 maggio 2006 n. 109)

Decreto del Presidente della Repubblica 3 aprile 2006, n. 179

“Recepimento dell'accordo sindacale integrativo relativo al biennio economico 2004-2005, riguardante il personale della carriera prefettizia”.

(G.U. 16 maggio 2006 n. 112)

Decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2006

“Autorizzazione all'assunzione di personale docente nelle istituzioni di alta formazione artistica e musicale al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca”.

(G.U. 16 maggio 2006 n. 112)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici, biennio economico 2004-2005”.

(G.U. 17 maggio 2006 n. 113)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, per il biennio economico 2004-2005”.

(G.U. 18 maggio 2005 n. 114)

Decreto del Presidente della Repubblica 28 aprile 2006

“Autorizzazione ad assumere personale nelle pubbliche amministrazioni nell'anno 2006, a norma dell'articolo 1, commi 95, 96 e 97 della legge 30 dicembre 2004, n. 311 e dell'articolo 1, comma 246 della legge 23 dicembre 2005, n. 266”.

(G.U. 22 maggio 2006 n. 117)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Ministeri, biennio economico 2004-2005, sottoscritto il 7 dicembre 2005”.

(G.U. 23 maggio 2006 n. 118)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto delle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, biennio economico 2004-2005, sottoscritto il 7 dicembre 2005”.

(G.U. 23 maggio 2006 n. 118)

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198

“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”.

(G.U. 31 maggio 2006 n. 125)

Decreto-legge 12 giugno 2006, n. 210

“Disposizioni finanziarie urgenti in materia di pubblica istruzione”.

(G.U. 13 giugno 2006 n. 135)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale del Servizio sanitario nazionale parte economica, 2° biennio 2004-2005”.

(G.U. 13 giugno 2006 n. 135)

Decreto 4 maggio 2006 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

“Aggiornamento, per l’anno 2006, dell’indennità spettante ai lavoratori autonomi volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico”.

(G.U. 14 giugno 2006 n. 136)

Provvedimento 15 dicembre 2005 (Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano)

“Intesa, ai sensi dell’articolo 5 dell’Accordo Stato-Regioni, rep. n. 1805 del 24 luglio 2003, sull’ipotesi di accordo collettivo nazionale per la disciplina dei rapporti con i medici pediatri di libera scelta -
Accordo collettivo nazionale per i pediatri di libera scelta”.

(G.U. 14 giugno 2006 n. 136, S.O. n. 145)

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 6 giugno 2006

“Definizione dei criteri di carattere generale per il coordinamento dell’azione amministrativa del Governo, intesi all’efficace controllo e monitoraggio degli andamenti di finanza pubblica per l’anno 2006”.

(G.U. 15 giugno 2006 n. 137)

Circolare 2 maggio 2006, n. 3**(Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica)**

“Linee di indirizzo per una corretta organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, chiarimenti sulla responsabilità della dirigenza e degli organi di controllo interno in materia di personale”.

(G.U. 20 giugno 2006 n. 141)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto delle Agenzie fiscali, secondo biennio economico 2004-2005”.

(G.U. 21 giugno 2006 n. 142)

Decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006

“Autorizzazione al Ministero dell’istruzione ad assumere personale ausiliario, amministrativo e tecnico con contratto a tempo indeterminato, per l’anno scolastico 2006-2007”.

(G.U. 22 giugno 2006 n. 143)

LEGISLAZIONE

ATTIVITA' PARLAMENTARE

SITUAZIONE AL 27 GIUGNO

Istituzione della Commissione parlamentare per le pari opportunità
(A.C. 625)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)
in sede referente non ancora in esame*

Istituzione del reddito sociale per il sostegno contro la disoccupazione e la precarietà del lavoro

(A.C. 327)

*Assegnato alla Commissione Lavoro pubblico e privato (XI)
in sede referente non ancora in esame*

Modifica all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, in materia di agevolazioni per le assunzioni di disabili

(A.C. 288)

*Assegnato alla Commissione Lavoro pubblico e privato (XI)
in sede referente non ancora in esame*

Disciplina dei consultori familiari

(A.C. 83)

*Assegnato alla Commissione Affari sociali (XII)
in sede referente non ancora in esame*

Disposizioni per la tutela e il riconoscimento sociale del lavoro casalingo

(A.C. 74)

*Assegnato alla Commissione Lavoro pubblico e privato (XI)
in sede referente non ancora in esame*

Modifiche alla legge 29 marzo 1985, n. 113, recante aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti

(A.C. 58)

*Assegnato alla Commissione Lavoro pubblico e privato (XI)
in sede referente non ancora in esame*

Delega al Governo per il riordino della normativa in tema di tutela dei rischi da lavoro e per l'emanazione del testo unico delle disposizioni per la tutela sociale dei lavoratori contro infortuni e malattie professionali

(A.C. 8)

*Assegnato alla Commissione Lavoro pubblico e privato (XI)
in sede referente non ancora in esame*

Istituzione dell'Autorità per la valutazione del sistema delle università e della ricerca

(A.C. 6327)

*Da assegnare***Disposizioni per la promozione del telelavoro e norme di tutela dei telelavoratori**

(A.C. 6281)

*Da assegnare***Norme in materia di riorganizzazione e riduzione dell'orario di lavoro**

(A.S. 532)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)
in sede referente non ancora in esame***Norme in tema di democrazia, rappresentanza e rappresentatività sindacale**

(A.S. 526)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)
in sede referente non ancora in esame***Strumenti finanziari ed istituzionali per lo sviluppo della Sicilia e delega al Governo in materia di trattamento previdenziale e di stabilizzazione dei lavoratori precari**

(A.S. 501)

*Assegnato alla Commissione Bilancio (V)
in sede referente non ancora in esame***Disposizioni a tutela della persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro**

(A.S. 471)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)
in sede referente non ancora in esame***Norme per contrastare il fenomeno del mobbing**

(A.S. 405)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)
in sede referente non ancora in esame***Modifiche alla legge 9 ottobre 1970, n. 740, in materia di ordinamento delle categorie di personale sanitario addetto agli istituti di prevenzione e pena non appartenenti ai ruoli organici dell'Amministrazione penitenziaria**

(A.S. 253)

*Assegnato alle Commissioni riunite Giustizia (II) e Sanità (XII)
in sede referente non ancora in esame***Nuove norme per la tutela, l'assistenza e il diritto al lavoro delle persone non autosufficienti**

(A.S. 252)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)
in sede referente non ancora in esame***Estensione dei diritti e delle tutele dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di reintegrazione nel posto di lavoro**

(A.S. 135)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)
in sede referente non ancora in esame*

Nuove norme in materia di responsabilità professionale del personale sanitario

(A.S. 130)

*Assegnato alla Commissione Igiene e Sanità (XII)
in sede referente non ancora in esame*

**Norme in materia di ricercatori operanti in territorio italiano
in relazione alle prospettive internazionali**

(A.S. 98)

*Assegnato alla Commissione Istruzione pubblica, Beni culturali (VII)
in sede referente non ancora in esame*

Istituzione della retribuzione sociale

(A.S. 75)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)
in sede referente non ancora in esame*

Norme in materia di rappresentanza sindacale per lavoratori e lavoratrici

(A.S.72)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)
in sede referente non ancora in esame*

**Disposizioni in materia di assicurazione
per la responsabilità civile delle aziende sanitarie**

(A.S. 12)

*Assegnato alla Commissione Igiene e Sanità (XII)
in sede referente non ancora in esame*

Disposizioni per lo sport nella scuola

(A.S. 3640)

Da assegnare

**Modifica degli articoli 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 106 e 108
del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali,
di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267**

(A.S. 3446)

Da assegnare

**Modifiche alla legge 9 ottobre 1970, n. 740, in materia di ordinamento
delle categorie di personale sanitario addetto agli istituti di prevenzione
e pena non appartenenti ai ruoli organici dell'Amministrazione penitenziaria**

(A.S. 2508)

Da assegnare

Norme in materia di personale docente della scuola

(A.S. 2173)

Da assegnare

Disposizioni sul collocamento a riposo dei primari ospedalieri

(A.S. 113)

Da assegnare

Si rammenta che costituiscono oggetto dell'osservatorio giurisprudenziale tanto le sentenze direttamente attinenti al pubblico impiego, quanto quelle relative al privato, nella misura in cui esprimano principi generali del diritto del lavoro.

DISTACCHI E T.F.R.

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 17842 dell'8 settembre 2005

Lavoro subordinato - distacchi - differenze nel lavoro pubblico e privato - Conseguenze in tema di trattamento di fine rapporto.

Le somme rispetto alle quali il rapporto di lavoro costituisce una mera occasione contingente per la loro fruizione avendo esse radice in un rapporto obbligatorio c.d. "distacco" o "comando" di diritto pubblico, ancorché connesso e collegato al rapporto di lavoro originario, devono essere escluse dal calcolo del t.f.r.

Come già affermato dalla Suprema Corte, nella sentenza n. 3097 del 17 febbraio 2004, con riguardo al rapporto di lavoro subordinato privato, la dissociazione, in linea generale, fra il soggetto che ha proceduto all'assunzione e l'effettivo beneficiario della prestazione (fattispecie c.d. di "distacco" o di "comando"), in forza del principio generale che si desume dall'art. 2127 c.c. e della legge n. 1369/60 - che esclude che il datore di lavoro possa inserire a tutti gli effetti un proprio dipendente nell'organizzazione di altro soggetto senza che il secondo assuma la veste di datore di lavoro - è consentita soltanto a condizione che continui ad operare, sul piano funzionale, la causa del contratto di lavoro in corso con il distaccante. Tale regola trova conferma nella costante giurisprudenza della Corte, che richiede la sussistenza di un preciso interesse del datore di lavoro derivante dai suoi rapporti con il terzo. In altre parole, il "distacco" deve realizzare un interesse proprio del datore di lavoro, che consenta

di connotarlo come atto organizzativo da lui emanato, tale da determinare una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa ed il conseguente carattere non definitivo derivante dalla necessaria permanenza dell'interesse del distaccante (cfr. Cass. nn.1326/88; 7743/00 e 10771/01).

"Da tale ricostruzione discende che permangono in capo al datore di lavoro distaccante, il potere direttivo (eventualmente delegabile al distaccatario) nonché, necessariamente, quello di determinare la cessazione del distacco, ed è questo il fondamento della permanenza inalterata, in capo al soggetto titolare di tutti gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, retributivi e previdenziali (Cass. n.8567/99; Cass. n.14458/00)". Nella fattispecie in esame, si tratta, di contro, di un'ipotesi di "distacco" o "comando" di diritto pubblico, caratterizzata dalla natura provvedimento dell'atto che ha disposto il comando, atto di competenza del soggetto nella cui organizzazione il soggetto viene inserito (nel caso in esame il Commissariato Straordinario) e non del soggetto datore di lavoro, dall'interesse del quale prescinde. Tale posizione di comando implica una rilevante modificazione del rapporto di lavoro in senso oggettivo, giacché il dipendente viene destinato a prestare servizio, in via ordinaria e abituale, presso un'organizzazione diversa da quella di appartenenza. Fermo restando il c.d. rapporto organico con l'ente di appartenenza, si modifica il c.d. rapporto di servizio dal momento che, sia sotto il profilo organizzativo-funzionale, sia sotto quello gerarchico e disciplinare, risulta inserito nell'amministrazione di destinazione, a favore della quale egli presta la sua opera in modo esclusivo.

OSSERVATORIO DI GIURISPRUDENZA

Dalla suddetta differenza discende che nella seconda ipotesi (c.d. “distacco” o “comando” di diritto pubblico) non possono gravare sul datore di lavoro distaccante, oltre agli oneri economici direttamente connessi all’attività prestata presso l’amministrazione di destinazione (nel caso di specie l’indennità speciale e il compenso per lavoro straordinario, pacificamente erogati dal Commissario di Governo), gli ulteriori oneri connessi alla corresponsione dei suddetti emolumenti, quali l’accantonamento ai fini del trattamento di fine rapporto, salva, naturalmente, una specifica previsione di legge che diversamente disponga.

.....
SCORRIMENTO DELLA GRADUATORIA E CONFERIMENTO DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Corte d’Appello di L’Aquila n. 435 del 30 giugno 2005 (Pres. Jacovacci; rel. Sordi)

Pubblico impiego - scorrimento della graduatoria - rapporto di lavoro - conferimento di posizioni organizzative - scelta della P.A. - rispetto dei criteri predeterminati e motivazione - sussistenza - legittimità.

In sede di attribuzione di posizioni organizzative l’Ente pubblico ha sia l’obbligo di procedere all’individuazione del dipendente cui conferire la posizione organizzativa sulla base di criteri predeterminati, sia di motivare l’atto con il quale assegna al lavoratore prescelto la posizione stessa; il mancato rispetto di questi due vincoli rende illegittimo il comportamento della pubblica amministrazione che può essere condannata per inadempimento all’esecuzione della prestazione o al risarcimento del danno (fattispecie in cui la Corte ha rigettato l’appello

ritenendo legittima l’esclusione della ricorrente dalla nomina di Responsabile di Ufficio richiesta).

La giurisprudenza (vedi Cons.Stato n.1425/02, Cons.Stato n.5611/02 e la stessa Cass.n.3252/03) ha sostenuto nell’ipotesi di c.d. “scorrimento della graduatoria”, l’assenza di un diritto all’assunzione per la presenza di piena discrezionalità pubblica della p.a., ciò sta a significare che, se da una parte, rientra nella discrezionalità della p.a. procedere alla copertura o meno del posto vacante con la conseguenza che, in assenza di alcuna manifestazione di volontà idonea, non esiste alcun diritto del privato a coprire il posto vacante ed alcun obbligo della p.a. di procedere all’assunzione dei candidati non vincitori in relazione ai posti vacanti che non intende coprire, dall’altra l’obbligo di servirsi della graduatoria, entro il termine di efficacia della stessa, preclude alla p.a. di bandire una nuova procedura concorsuale qualora decida di reclutare il personale. L’obbligo di servirsi della graduatoria imposto dalla legge alla p.a. non deve essere letto come obbligo di coprire il posto vacante (mediante scorrimento della graduatoria) bensì nel senso più limitato di assegnare il posto, in relazione al quale è stata già manifestata la volontà di superare la vacanza, mediante la graduatoria: solo così trovano contemperamento il principio della economicità del pubblico agire (che impone di attingere ad una graduatoria esistente senza necessità di affrontare i costi ed i tempi di una nuova procedura concorsuale) e del superiore pubblico interesse a ricoprire o meno un posto vacante, ed altrimenti non avendo alcun senso le norme che impongono un termine di durata alle graduatorie. Sulla base della giurisprudenza formatasi sul punto, pare che l’obbligo di servirsi della graduatoria sia posto non solo in funzione dell’interesse pubblico all’economicità della gestione, ma anche, in particolari circostanze coincidenti con tale primo interesse,

in funzione dell'interesse del privato all'assunzione, direttamente tutelabile con i poteri costitutivi del giudice ordinario.

L'art. 91 del testo unico enti locali n.167 del 2000 nella parte in cui afferma che "le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del bando", non deroga a tali principi ma anzi li realizza, con la precisazione che l'efficacia del bando viene meno nell'arco di vigenza triennale per l'ipotesi che non trovi più corrispondenza, nell'assetto reale organizzativo dell'ente pubblico, il presupposto della graduatoria.

E' evidente che, se la graduatoria rimane in vigore, si può operare lo scorrimento della stessa, solo se non muta la situazione in fatto, ed il posto vacante da coprire mediante scorrimento sia uguale per qualifica e livello a quello previsto nell'originaria graduatoria.

.....

DEQUALIFICAZIONE

Cassazione Sezione Lavoro n. 19686 del 10 ottobre 2005, (Pres. Ciciretti, Rel. Celentano).

Qualora un lavoratore, divenuto fisicamente inidoneo, viene assegnato a mansioni inferiori, il datore di lavoro deve provare di non aver potuto evitare la dequalificazione, al fine di evitare di rispondere del risarcimento del danno.

Lavoro – settore privato - mansioni inferiori – dequalificazione - sussiste.

Angelo M., dipendente dell'Azienda Napoletana Mobilità, dopo aver lavorato come conducente di linea, con inquadramento nel sesto livello contrattuale, è divenuto fisicamente inidoneo allo svolgimento delle mansioni di guida.

L'azienda lo ha mantenuto in servizio, ma lo ha destinato a mansioni inferiori,

proprie del nono livello.

Egli ha chiesto al Pretore di Napoli di accertare l'illegittimità del provvedimento con il quale era stato destinato a mansioni inferiori a quelle previste per il sesto livello, di dichiarare il suo diritto di svolgere mansioni di sesto livello equivalenti a quelle di conducente e di condannare l'azienda al risarcimento del danno.

Il giudice, dopo avere disposto una consulenza tecnica, ha affermato che il lavoratore era idoneo a mansioni del sesto livello, diverse da quelle di conducente e aveva diritto di svolgerle; conseguentemente ha condannato l'azienda al risarcimento del danno.

In grado di appello, il Tribunale di Napoli ha riformato la decisione del Pretore, affermando che il lavoratore non avrebbe dovuto limitarsi a sostenere di essere in grado di svolgere mansioni di sesto livello, diverse da quelle di conducente, ma avrebbe dovuto dedurre e provare l'esistenza di posti in organico scoperti per addetti a tali diverse mansioni. Il lavoratore ha, successivamente, proposto ricorso per cassazione, censurando la sentenza impugnata per difetto di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 19686 del 10 ottobre 2005, Pres. Ciciretti, Rel. Celentano) ha accolto il ricorso, cassando la decisione del Tribunale di Napoli e rinviando la causa, per nuovo esame alla Corte di Appello di Napoli, per la quale ha stabilito il seguente principio di diritto: "Il datore di lavoro che adibisce il lavoratore, divenuto inidoneo alle mansioni da ultimo espletate, a mansioni di livello inferiore, con il consenso del dipendente, ha l'onere di provare, a norma dell'art. 2697 cod. civ., pur con le ragionevoli

limitazioni imposte dal caso concreto e dalle mancate allegazioni del dipendente, l'impossibilità o la non convenienza aziendale di adibire il lavoratore ad altre mansioni equivalenti a quelle da ultimo espletate o a mansioni di livello intermedio".

Nella motivazione della sua decisione, la Suprema Corte ha ricordato che con sentenza n. 7755 del 7 agosto 1998 le Sezioni Unite, componendo il contrasto insorto nella Sezione Lavoro in ordine alla licenziabilità del dipendente diventato parzialmente inidoneo alla prestazione per la quale era stato assunto, hanno affermato che la sopravvenuta infermità permanente e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa possono giustificare oggettivamente il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato, ai sensi degli artt. 1 e 3 Legge n. 604/66 (normativa specifica in relazione a quella generale dei contratti sinallagmatici di cui agli artt. 1453, 1455, 1463 e 1464 cod. civ.) se risulti ineseguibile non soltanto l'attività svolta in concreto dal prestatore, ma sia esclusa anche la possibilità, alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede, di svolgere altra attività riconducibile alle mansioni assegnate o ad altre equivalenti ai sensi dell'art. 2103 cod. civ. e, persino, in difetto di altre soluzioni, a mansioni inferiori, purché l'attività compatibile con l'idoneità del lavoratore sia utilizzabile nell'impresa senza mutamenti dell'assetto organizzativo insindacabilmente scelto dall'imprenditore.

Nella stessa sentenza - ha rilevato la Corte - è stato riaffermato che è il datore di lavoro che ha l'onere di provare il giustificato motivo di licenziamento, ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 604/66, dimostrando che

nell'ambito delle mansioni assegnate e di quelle equivalenti (come tali riconducibili all'art. 2103 cod. civ.) non è possibile, o comunque compatibile con il buon andamento dell'impresa, un conveniente impiego dell'infermo; salva la (ovvia) possibilità del lavoratore di contrastare tale prova, indicando specificamente le mansioni esercitabili e provando la sua idoneità ad esse. La sentenza citata - ha osservato la Corte - accoglie l'orientamento favorevole alla conservazione del posto di lavoro pur con il cd. "patto di dequalificazione", vale a dire con l'attribuzione di mansioni inferiori, sempre che vi sia il consenso del lavoratore; l'orientamento favorevole alla validità del cd. "patto di dequalificazione", autorevolmente avallato dalle Sezioni Unite, quale unico mezzo per conservare il rapporto di lavoro, muove, peraltro, dalla premessa che in realtà non si tratta di una deroga all'art. 2103 cod. civ., norma diretta alla regolamentazione dello jus variandi del datore di lavoro e, come tale, inderogabile secondo l'espresso disposto del secondo comma dell'articolo, ma di un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto. L'adeguamento deve essere, quindi, sorretto dal consenso, oltre che dall'interesse, dello stesso lavoratore.

Da tali considerazioni - ha affermato la Corte - discende che il datore di lavoro è tenuto a giustificare oggettivamente il recesso anche con l'impossibilità di assegnare mansioni non equivalenti nel solo caso in cui il lavoratore abbia, sia pure senza forme rituali, manifestato la sua disponibilità ad accettarle.

Nella fattispecie in esame il lavoratore, pur mostrandosi disposto ad accettare il demansionamento al fine di conservare il posto di lavoro, ha impugnato la decisione del datore di adibirlo a mansioni di nono livello ed ha lamentato la mancata valutazione della possibilità di essere adibito a mansioni di sesto livello o, in via

subordinata a mansioni proprie di un livello intermedio. Così come, in caso di eventuale licenziamento – ha osservato la Corte – sarebbe stato onere del datore di lavoro dimostrare la impossibilità di adibire il dipendente, divenuto inidoneo alle mansioni di conducente, a mansioni equivalenti o, attesa la disponibilità del lavoratore, a mansioni inferiori, così il datore di lavoro che abbia adibito il lavoratore, divenuto inidoneo alle mansioni di conducente di sesto livello, a mansioni di nono livello, ha l'onere di dimostrare la impossibilità, o la non convenienza aziendale, di utilizzare il dipendente in mansioni equivalenti, nello stesso livello, o in mansioni intermedie fra le precedenti e quelle di fatto attribuite.

GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza n. 19414 del 6 ottobre 2005 (Presidente S. Mattone, Relatore C. Filadoro)

Lavoro subordinato – settore privato – lavoro svolto durante l'assenza per malattia – Giusta causa di licenziamento – condizioni.

L'attività lavorativa svolta per proprio conto dal lavoratore durante l'assenza per malattia (nel caso di specie, pesanti lavori agricoli nei campi ove il lavoratore si recava percorrendo in bicicletta una strada di montagna) non costituisce inadempimento contrattuale se non ha causato un ritardo nella guarigione, e come tale non costituisce giusta causa del licenziamento.

Sergio V., dipendente dalla s.n.c. Invernizzi Presse, con mansioni di operaio si è assentato dal lavoro per malattia, in quanto affetto da dolori alla spalla destra, causati da un trauma distorsivo. L'azienda ha accertato, mediante investigatori, che, durante l'assenza per malattia, egli aveva svolto pesanti lavori agricoli in un terreno di sua proprietà e conseguentemente

lo ha licenziato.

Nel giudizio che ne è seguito, il Tribunale di Lecco, dopo aver sentito alcuni testimoni, che hanno confermato i fatti accertati dall'azienda, ha ritenuto legittimo il licenziamento, in quanto giustificato dall'inadempimento del lavoratore all'obbligo, previsto anche dal contratto collettivo, di astenersi da comportamenti anche solo parzialmente idonei a ritardare la guarigione e di rispettare il riposo necessario nel periodo di malattia. In seguito, ad impugnazione proposta dal lavoratore, la Corte di Appello di Milano ha nominato un consulente tecnico che ha escluso che l'attività svolta dal lavoratore durante l'assenza avesse avuto come conseguenza un aggravamento della malattia o un ritardo nella guarigione.

Questa valutazione è stata condivisa dal consulente di parte nominato dall'azienda. Conseguentemente la Corte ha escluso l'esistenza di una giusta causa di risoluzione del rapporto ed ha annullato il licenziamento, osservando che comunque la sanzione applicata dall'azienda appariva sproporzionata per una condotta non motivata da intento speculativo.

L'azienda ha proposto ricorso per cassazione, censurando la sentenza della Corte di Appello per vizi di motivazione e violazione di legge; essa ha richiamato, tra l'altro, il contratto collettivo di categoria, secondo cui la mancata osservanza del riposo terapeutico e dell'obbligo del lavoratore di permanenza nel proprio domicilio durante il periodo di malattia era causa di licenziamento disciplinare. La Suprema Corte ha rigettato il ricorso.

L'unico punto da decidere, per la Corte, riguardava se lo svolgimento di altra

attività fisica fosse o meno pregiudizievole ad un pronto recupero psichico e fisico dello stesso lavoratore ed, in caso affermativo, se questo fatto potesse costituire giusta causa di licenziamento, poiché, tuttavia, il consulente tecnico d'ufficio, con parere condiviso dal consulente di parte, ha escluso il rischio di un aggravamento della patologia, la Corte di Appello ha ritenuto insussistente la giusta causa di licenziamento.

.....
ARBITRATO

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 19679 del 10 ottobre 2005.

Lavoro pubblico, arbitrato, art. 6 del contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione e arbitrato del 2001 – interpretazione diretta - lodo irrituale – impugnazione.

Con riferimento al rapporto di lavoro privatizzato alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, la Corte, interpretando l'art. 6 del contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione e arbitrato del 2001, ha escluso che le parti abbiano voluto far rivivere con il contratto quadro l'intero sistema delle impugnazioni delle sanzioni disciplinari riferibili all'art. 59 del D.Lgs. n. 29/93 (ora art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001), destinato a cessare di efficacia proprio con la contrattazione collettiva. Quindi, ha ritenuto che: la previsione nel contratto dell'impugnazione delle sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrale di disciplina, previsti dall'art. 59 cit., è limitato solo all'individuazione dei collegi; tali collegi emettono un lodo irrituale ai sensi degli artt. 59 bis, 69 e 69 bis del D.Lgs. n. 29/93 (ora artt. 56, 65 e 66

del D.Lgs. n. 165/2001); tale lodo non è identificabile con quello rituale di cui all'art. 59, comma 7, del D.Lgs. n. 29/93, trattandosi del lodo previsto dalla contrattazione collettiva; la sua impugnazione è disciplinata dall'art. 412 quater c.p.c., di conseguenza, la Corte ha dichiarato inammissibile l'impugnazione del suddetto lodo di fronte alla Corte d'Appello, essendo competente il Tribunale.

Lucia B., dipendente del Ministero della Giustizia, ha impugnato dinanzi al collegio arbitrale di disciplina del Ministero la sanzione di cinque giorni di sospensione dal servizio inflittale dall'amministrazione. Il Collegio ha parzialmente accolto il ricorso, riducendo la sanzione a tre giorni di sospensione.

La B. ha promosso ricorso alla Corte d'Appello di Roma, la quale ha accolto il ricorso della lavoratrice dichiarando nullo il lodo, perché emesso in violazione del principio del contraddittorio.

Il Ministero della Giustizia ha chiesto la cassazione di questa sentenza, fondandosi sostanzialmente sul difetto di giurisdizione della Corte d'Appello in base alla erronea qualificazione del lodo impugnato come lodo rituale. Infatti dalla data di stipula del contratto collettivo di comparto, stante il contenuto normativo del comma 2 dell'art. 28 D.Lgs. n. 80/98¹, l'impugnazione delle sanzioni davanti al Collegio di disciplina avrebbe dovuto essere considerato non più esperibile in senso giuridico.

L'insieme delle regole introdotte o modificate va nella direzione dell'arbitrato, come regolato dalle parti collettive nel quadro delle nuove norme del codice di rito. Il D.Lgs. n. 387/98 è intervenuto sugli articoli del Codice di Procedura Civile, modificando, tra gli altri il testo dell'art. 412 ter trasformandone il testo da "Arbitrato previsto dai contratti collettivi" in "Arbitrato irrituale previsto dai contratti collettivi", e così pure il 412 quater, il cui testo attuale stabilisce che "sulle controversie aventi

ad oggetto la validità del lodo arbitrale decide in unico grado il Tribunale in funzione del giudice del lavoro della circoscrizione in cui è la sede dell'arbitrato". Il primo contratto collettivo di comparto successivo all'entrata in vigore dell'art. 28, comma 2, del D.Lgs. n. 80/98 risale al 16 febbraio 1999.

In data 23 gennaio 2001 l'ARAN e le Confederazioni sindacali hanno sottoscritto un Contratto Collettivo Nazionale Quadro - prorogato il 19 marzo 2003 fino alla stipula di un nuovo accordo quadro in materia - in cui sono stati fissati i principi e le norme da osservare nell'attuazione di questo strumento di deflazione del contenzioso, ed è stato istituito un gruppo di lavoro permanente, denominato Cabina di regia. Questo gruppo di lavoro costituito da un rappresentante dell'ARAN ed uno per ciascuna delle confederazioni sindacali rappresentative, ha la funzione di promuovere l'avvio degli istituti previsti nel citato CCNQ monitorando le varie fasi attuative. Il contratto quadro è operativo per tutto il pubblico impiego e demanda ai contratti collettivi nazionali di lavoro la disciplina delle modalità e i termini per la richiesta di arbitrato; la composizione e la nomina del collegio arbitrale, le modalità istruttorie, i termini per l'emanazione del lodo, le modalità di liquidazione dei compensi agli arbitri e la liquidazione delle spese, l'istituzione dei collegi e delle camere arbitrali stabili. Il lodo emesso dai Collegi di disciplina in base alla previsione contrattuale di cui all'art. 6 del contratto collettivo nazionale quadro in materia di procedure di conciliazione non è identificabile con quello rituale di cui all'art. 59, comma 7, del D.Lgs. n. 29/93, trattandosi del lodo previsto dalla contrattazione collettiva; la sua impugnazione è disciplinata dall'art. 412 quater c.p.c., di conseguenza, la Corte ha dichiarato inammissibile l'impugnazione

del suddetto lodo di fronte alla Corte d'Appello, essendo competente il Tribunale.

Appare, infine, doveroso ricordare che il D.Lgs. n.40/2006 ha apportato alcune modifiche al codice di procedura civile proprio in materia di processo di Cassazione in funzione nomofilattica e di arbitrato, a norma dell'articolo 1, comma 2, della Legge n. 80/2005².

.....

OMESSA CUSTODIA DEL PC DA PARTE DI UN DIPENDENTE PUBBLICO

Corte dei Conti, sezione giurisdizionale della Sicilia, sentenza n. 390 del 2 marzo 2005.

Pubblico impiego - omessa custodia postazione informatica - responsabilità patrimoniale - sussiste.

E' gravemente colposo il comportamento del pubblico dipendente che lasci incustodita ed attiva la propria postazione informatica.

La mancata custodia della stessa implica responsabilità anche patrimoniale nei confronti della stessa p.a.

La Corte dei conti della Sicilia ha riconosciuto la responsabilità patrimoniale di un dipendente dell'Agenzia delle Entrate, il quale aveva negato di essere stato l'autore materiale di una irregolare procedura di sgravio, ma aveva al contempo ammesso di avere lasciato incustodita la propria postazione informatica. Il Collegio ha ritenuto gravemente colposo il comportamento del convenuto, dalla cui postazione informatica, lasciata incustodita ed attiva (con la "password" personale assegnata al dipendente inserita) è stato operato illecitamente "l'indebito sgravio di imposta in favore di un contribuente".

A parere della Corte “la negligenza del convenuto è consistita nella violazione delle disposizioni di servizio impartite... agli operatori incaricati del trattamento di dati sensibili mediante procedura informatica.

Tali disposizioni impongono lo spegnimento del personal computer al termine della giornata di lavoro e, nell'ipotesi di un momentaneo allontanamento, l'attivazione della funzione di blocco della postazione. La mancata custodia della propria postazione informatica, da parte del dipendente pubblico preposto, assume una particolare rilevanza alla luce sia delle ipotesi criminose riguardanti la sottrazione dell'elaboratore elettronico sia, soprattutto, alla luce delle disposizioni contenute in materia di trattamento dei dati personali.

La norma fondamentale, in materia di responsabilità amministrativa dei pubblici impiegati, resta il r.d. n. 2440 del 18.11.1923, secondo cui “l'impiegato che per azione od omissione, anche solo colposa, nell'esercizio delle sue funzioni, cagioni danno allo Stato, è tenuto a risarcirlo”.

La nozione di colpa consiste, quindi, in un comportamento cosciente dell'agente, che, sia pure senza volontà di recare danno ad altri, causa un evento lesivo per negligenza, imprudenza, imperizia, ovvero per inosservanza delle regole o norme di condotta.

Si ha fatto colposo, anche quando una norma giuridica prescrive l'uso di una determinata cautela al fine di evitare eventi di danno, la prescrizione è usata nella presunzione che quella cautela sia idonea ad impedire il verificarsi del sinistro.

Oltre alla violazione di una regola di condotta, si richiede anche la coscienza e volontà dell'atto illecito. Per quanto attiene la conseguente responsabilità patrimoniale, la Costituzione, all'art. 103, secondo comma, stabilisce che “la Corte dei Conti ha giurisdizione nelle materie di contabilità pubblica e nelle altre specificate dalla legge”, pertanto tale nozione, altresì, comprende al suo interno tutti quei rapporti – di responsabilità per danni nel rapporto interno di impiego o di semplice servizio – connessi alla gestione finanziaria e patrimoniale svolta dall'amministrazione dello Stato o di altro ente pubblico.

Elementi che concorrono ad individuare la nozione di contabilità pubblica sono: a) l'elemento oggettivo della “qualificazione pubblica del denaro o del bene”, b) l'elemento soggettivo, rappresentato dalla natura pubblicistica dell'ente in questione.

Si può quindi affermare che “la responsabilità patrimoniale, individuata dalla disposizione del secondo comma dell'art. 103 Cost., può essere complessivamente definita come la responsabilità in cui incorrono i dipendenti e gli amministratori degli enti pubblici nei confronti della stessa p.a., per fatti da loro commessi in dipendenza o comunque in connessione con il loro rapporto con l'ente pubblico, per violazione specifica o generica dei doveri nei confronti della struttura pubblica, causa di un pregiudizio appunto patrimoniale alla pubblica amministrazione.

a cura di Paola Tiberi

¹Art. 28, comma 2 d. lgs. N. 80/1998: “La disposizione di cui al comma 1 si applica a far data dall'entrata in vigore del primo contratto collettivo successivo all'entrata in vigore del presente decreto. Dalla medesima data cessano di produrre effetti i commi 7, 8 e 9 dell'articolo 59 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.”

² Cfr. art. 24 d. lgs. 40/2006, rubricato “modifiche al capo V, titolo VIII, libro IV”.