

alan newsletter

1/2004

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

GENNAIO/FEBBRAIO 2004

REDAZIONE
VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA

COMMENTI

IL NUOVO CONTRATTO
DEL COMPARTO SANITÀ

IL PRIMO CCNL
PER IL COMPARTO
DELLE AGENZIE FISCALI

IL NUOVO CCNL
DEL COMPARTO
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO
AD ORDINAMENTO
AUTONOMO

OSSERVATORIO
UNIONE EUROPEA
RESPONSABILITÀ SOCIALE
DELLE IMPRESE

BRUXELLES - SEMINARIO CEEP
DEL 21 OTTOBRE 2003





DIRETTORE
Guido Fantoni

DIRETTORE RESPONSABILE
Anna Maria Gaibisso

**COMITATO
TECNICO-SCIENTIFICO**
Domenico Di Cocco
Arcangelo D'Ambrosio
Silvana Dragonetti
Sergio Gasparrini
Antonio Guida
Massimo Massella Ducci Teri
Pasquale Palmiero
Arturo Parisi
Mario Ricciardi
Gianfranco Rucco
Renato Ruffini

SEGRETERIA DI REDAZIONE
Tiziana De Florio

**PROGETTO GRAFICO
E IMPAGINAZIONE**
Angelo Molaioli

REDAZIONE
Telefono 0632483265
Fax 0632483351
e-mail: deflorio@aranagenzia.it

STAMPA
Agenzia **D**
Aut. Tribunale di Roma
n. 630 del 27.12.95
Sped. In Abb. post.
L. 662/96 art. 2 C. 20/c

ANNO IX N. 1
GENNAIO-FEBBRAIO 2004

EDITORIALE

Risultati ottenuti nonostante tutto...
di Guido Fantoni 2

INTERVISTE

*Il nuovo contratto del Comparto Sanità:
il punto di vista di Mario Ricciardi* 4

COMMENTI

Note sul contratto Sanità
di Domenico Lepore 7

*Il primo CCNL per il Comparto
delle Agenzie fiscali*
di Elvira Gentile 16

*Il nuovo CCNL del Comparto
Amministrazioni dello Stato
ad ordinamento autonomo*
di Elvira Gentile e Maria Vittoria Marongiu 25

OSSERVATORIO UNIONE EUROPEA

*Responsabilità sociale delle imprese. Bruxelles
Seminario CEEP del 21 ottobre 2003*
di Enzo Avanzi 29

FLASH NOTIZIE

a cura di Alessia Moroni e Barbara Paradisi
Attività svolta dall'Aran 32

LEGISLAZIONE

*Provvedimenti pubblicati
ed attività parlamentare*
di Tiziana De Florio e Rosario Soloperto 44

INDICE

EDITORIALE

RISULTATI OTTENUTI NONOSTANTE TUTTO...

Il 2003 ha visto l'ARAN impegnata in un'ininterrotta trattativa sindacale e sette comparti (Ministeri, Scuola, Sanità, Enti locali, Enti pubblici non economici, Agenzie fiscali e Vigili del fuoco) hanno avuto il loro contratto dopo un negoziato non facile, ma alla fine, soddisfacente. Oltre i quattro quinti dei dipendenti pubblici hanno ottenuto gli aumenti stabiliti nelle intese con il Governo e confermate dalla Legge finanziaria e le innovazioni normative sono andate nella direzione di un miglioramento non solo per i dipendenti ma anche per i cittadini tutti.

Mi rendo conto che questo risultato è stato ottenuto con grande fatica e che la frase del Ministro della Funzione pubblica Luigi Mazzella: "Quasi ogni mese mi sono trovato a esprimere soddisfazione per questo o quel contratto del pubblico impiego... in futuro vorrei poter esprimere soddisfazione una sola volta" non è priva di significato politico; ma è anche vero che l'ARAN, una volta in possesso delle direttive del Governo, ha chiuso tutte

le trattative, anche le più difficili, in tempi molto rapidi.

Avverrà lo stesso per i comparti ancora senza contratto ma per i quali esiste l'atto di indirizzo (Presidenza del Consiglio) e per quelli (Università e Ricerca) per i quali non è ancora possibile iniziare il negoziato in attesa delle decisioni del Governo.

Quando parlo delle difficoltà incontrate in questa lunga tornata negoziale mi riferisco al panorama sindacale nella sua interezza. L'aumento reale, ma soprattutto quello "percepito", dell'inflazione dopo il cambio della moneta ha reso incandescente la trattativa economica e il ritardo accumulato per la stipula dei contratti non ha aiutato a rasserenare gli animi.

Il futuro si annuncia ancora più duro, con le richieste sindacali attestate sull'8 per cento di aumento.

Affrontare un'altra tornata contrattuale per i comparti del pubblico impiego con il sistema attuale di relazioni e di procedure, in un panorama legislativo cambiato (riforma del Titolo V della Costituzione, devolution - quando si farà - Riforma scolastica, attribuzioni agli Enti locali e alle Regioni) e sotto il peso di conflitti sociali come quelli che si sono sviluppati in alcuni settori privati e nel trasporto pubblico, può

inasprire ulteriormente il quadro generale e invita fin da ora ad una revisione che io reputo necessaria, non tanto sul piano normativo quanto su quello della strategia negoziale.

E' chiaro che gli atti di indirizzo e le somme messe a disposizione dagli accordi Governo-Sindacati e dalla Legge finanziaria sono vincolanti per l'ARAN, che si deve muovere nel loro ambito, ma è pure chiaro che, una volta conosciuti i limiti massimi economici e normativi ai quali il Governo intende arrivare, la trattativa parte sbilanciata e il Sindacato ha buon gioco a prendere i dati resi noti come quelli di partenza per il negoziato e non come quelli di arrivo.

Non si tratta di violare regole di trasparenza, ma di attribuire alla parte negoziale dello Stato le prerogative del settore privato, che non rende noti alla controparte i livelli cui può giungere. In questo caso l'ARAN avrebbe margini di trattativa che oggi non possiede.

Poche parole sui due ultimi contratti "chiusi": quello degli Enti locali e quello della Sanità.

Per questi l'ARAN ha saputo superare non poche difficoltà dovute al problema dei rapporti tra Stato centrale e autonomie locali,

problema lungi dall'essere prossimo a soluzione e non chiarito a dovere dalla riforma federalista del Titolo V della Costituzione.

Ci muoviamo in un quadro operativo in cui si avverte la tentazione di diminuire progressivamente l'importanza del contratto nazionale e di sostituirlo con contratti territoriali: ritengo che ciò potrebbe causare un danno sia alla finanza pubblica, che andrebbe fuori controllo, sia agli equilibri nazionali. Infatti sarebbe molto sbagliato stabilire che nello Stato centrale e negli Enti locali dipendenti che svolgono lo stesso lavoro percepiscono salari differenti. Lo è di meno se le differenze derivano da una contrattazione integrativa che, basata su un documento nazionale tale da salvaguardare le garanzie minime di tutti, tiene conto dei risultati ottenuti (secondo criteri meritocratici) e del costo della vita in quella zona.

Guido Fantoni
Presidente ARAN

INTERVISTE

IL NUOVO CONTRATTO DEL COMPARTO SANITÀ

IL PUNTO DI VISTA DI MARIO RICCIARDI
COMPONENTE DEL COMITATO DIRETTIVO ARAN

Le chiusure, nel volgere di pochi mesi, di trattative per comparti con altissimo numero di dipendenti come quelli della Scuola, degli Enti locali e, ultimo, della Sanità, in un momento in cui la tensione sociale è alta (penso agli scioperi selvaggi nei trasporti), può essere definita come un momento di corrette relazioni sindacali? E come valuta le polemiche sui ritardi nella stipulazione dei contratti?

E' stata una stagione contrattuale molto complessa, questa dei rinnovi contrattuali 2002-2005, una stagione svoltasi in presenza di un'evidente crisi della concertazione e delle regole che presiedevano alla contrattazione collettiva. E' possibile che si tratti della fase di transizione verso nuovi equilibri, che però ancora non si vedono all'orizzonte.

A questo va aggiunto il contesto economico, caratterizzato da un lato da tensioni salariali e dall'altro dalla difficoltà a reperire risorse per chiudere i contratti.

Lo sforzo dell'ARAN è stato quello di stipulare gli accordi rispettando i mandati ricevuti e cercando il massimo consenso possibile. Non si è trattato di una missione facile, come rivelano le tensioni solo parzialmente risolte in altri settori

dei servizi. Un bilancio è difficile, ma si può constatare che i contratti sono stati chiusi sollecitamente, dopo l'emanazione degli atti d'indirizzo, e con un consenso molto vasto. La trattativa svolta dall'ARAN è durata, per il contratto Sanità, meno di tre mesi. In questo senso si può certamente dire che si è dato un contributo al mantenimento di corrette relazioni sindacali. Quanto al problema dei tempi: certo, è possibile pensare di sveltire regole e procedure, ma bisogna sottolineare la difficoltà del mestiere negoziale, nel contesto appena ricordato.

Occorre inoltre tener conto delle specificità organizzative e di interessi che ciascun comparto presenta, e che incidono naturalmente sulle trattative. Del resto, la questione dei tempi contrattuali non dipende certo da pigrizie né da questioni di dettaglio, ma dal funzionamento delle regole generali e dal clima politico-sindacale in cui esse si inseriscono: intendo dire che il problema si risolve davvero solo attraverso la fiducia e il dialogo nelle relazioni industriali del paese.

Il rinnovo per il contratto della Sanità presentava difficoltà particolari?

I rinnovi contrattuali venivano dopo un quadriennio in cui si erano stabiliti cambiamenti di grande rilievo (inquadramento professionale, relazioni sindacali, flessibilità, solo per ricordare i più importanti). Naturalmente, non era pensabile progettare un'altra stagione di riforme così incisive.

Le innovazioni devono sedimentarsi e semmai suggerire, attraverso l'esperienza, gli aggiustamenti opportuni. Il fulcro di questi rinnovi ha riguardato dunque, oltre ai temi retributivi, la manutenzione normativa, con alcuni aspetti anche assai delicati, e l'adeguamento ad alcune nuove disposizioni legislative.

Proprio la risposta alle questioni salariali è stata la più delicata perché la trattativa è avvenuta nel clima "caldo" dell'inflazione, e in una situazione difficile dei rapporti interistituzionali proprio a proposito delle risorse per la Sanità.

La situazione si è sbloccata quando le Regioni hanno messo a disposizione risorse proprie, la cui erogazione è stata peraltro collegata, da un lato, a esigenze di efficienza aziendale e, dall'altro, al miglioramento del servizio.

Il comparto della Sanità è, insieme agli enti locali, quello più toccato dal federalismo...

Quello del federalismo è un tema di grande importanza e serietà, poiché ha a che vedere con le stesse regole di convivenza politica e civile nel nostro paese.

Ad esso si collega, ormai da alcuni anni, un dibattito sul cosiddetto federalismo contrattuale che è anch'esso importante, ma che spesso appare piuttosto confuso. Per esprimere, in maniera consapevolmente sbrigativa, una mia opinione personale, devo dire che non credo che il problema possa essere ridotto alla semplice destrutturazione del contratto nazionale e alla sua sostituzione tout court con accordi regionali. Se così fosse, credo che avremmo fatto un passo indietro, e non un progresso.

Credo invece che sia giunto il momento di puntare seriamente a conferire ancora più peso e autonomia alla contrattazione decentrata in un contesto bipolare.

Si tratta di un processo che non può che coincidere con una crescita di responsabilità e di capacità negoziali

dei soggetti che contrattano in "periferia". Da questo punto di vista, mi sembra importante quanto è stato scritto nel CCNL della Sanità, quando, su precisa indicazione del Comitato di settore, si è stabilito che le Regioni possano indirizzare in maniera omogenea la contrattazione integrativa secondo linee da esse stabilite.

Quali sono i punti innovativi del contratto?

L'attenzione si è concentrata, da un lato, su alcune esigenze che le amministrazioni considerano rilevanti sotto il profilo dell'efficienza organizzativa, come la mobilità e il part time, e dall'altro su alcuni problemi che residuavano dalla riforma dell'inquadramento professionale avvenuta nel quadriennio scorso. Rinviando, per un'analisi più puntuale, ad altri interventi contenuti in questo numero della Rivista, si possono così sintetizzare i punti qualificanti dell'accordo.

Indennità. Si sono incrementate le indennità per lavoro festivo e notturno e se ne sono create per le tossicodipendenze e l'assistenza domiciliare.

Mobilità. Si è stabilito che i lavoratori destinatari di iniziative di qualificazione particolarmente rilevanti non possano accedere per un biennio alla mobilità. Lo stesso, in caso di "perdurante carenza di organico", per il personale neo assunto.

Inquadramento professionale. Si sono meglio precisate alcune regole generali che valgono per i passaggi, allo scopo di evitare automatismi generalizzati. Si sono previsti inoltre meccanismi per far transitare nella qualifica superiore, con varie modalità selettive, il personale



infermieristico con funzioni di coordinamento, e altre figure ,sanitarie e non, collocate in categoria B. Nell'insieme, si sono evitati passaggi automatici, lasciando invece margini di scelta in sede decentrata. Sono previste risorse per consentire processi di sviluppo professionale e orizzontale e il riconoscimento di posizioni organizzative.

Formazione obbligatoria. Ne viene riconfermata la centralità, prevedendo una penalizzazione di carriera per chi vi si sottrae senza motivo.

Part time. Si è stabilito che il 25 per cento della dotazione organica da

distribuire tra i profili avvenga tenendo conto delle necessità organizzative aziendali, onde evitare che la riduzione del tempo della prestazione avvenga a discapito dell'erogazione dei servizi Sanzioni disciplinari e mobbing.

Si è introdotto un consistente corpus normativo, in coerenza con gli altri comparti della pubblica amministrazione

Per finire, un giudizio "politico" sul contratto.

E' un contratto nel quale sono state introdotte innovazioni significative, senza peraltro stravolgere il quadro costruito in precedenza.

L'intesa è stata raggiunta in un contesto generale molto difficile e credo che si sia dato un segnale positivo in un settore cruciale per il paese.

E l'ARAN ha cercato di darvi, come al solito, il suo responsabile contributo tecnico.

NOTE SUL CONTRATTO SANTA'

PREMESSA

Con l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 11 dicembre 2003, si è proceduto alla disciplina del rapporto di lavoro del personale del Comparto del Servizio sanitario nazionale, valevole per il quadriennio di parte normativa 2002-2005 e per il biennio di parte economica 2002-2003, tenuto conto di un quadro legislativo in via di cambiamento per effetto della Legge Costituzionale n. 3 del 2001.

Infatti, in tale particolare contesto, le Regioni - con il proprio atto di indirizzo del 30 luglio 2003, approvato dal Governo con la deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31 luglio 2003 - hanno chiesto un ruolo di maggiore visibilità che, pur nella conferma dei due livelli di contrattazione previsti dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 2003 e dell'autonomia aziendale, consentisse loro un maggiore coordinamento delle aziende sanitarie per la gestione di determinate materie strettamente connesse all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali destinate alla contrattazione integrativa, sempre più orientata al perseguimento degli obiettivi aziendali e regionali ritenuti strategici.

In linea con gli atti di indirizzo emanati dal Comitato di settore, obiettivi del contratto sono stati quelli di pervenire al consolidamento della normativa delle due precedenti stagioni contrattuali per meglio adeguarla alle esigenze del Servizio sanitario nazionale, anche in considerazione della particolare situazione di carenza

di organico dei profili sanitari.

Si è quindi intervenuti sulla disciplina del sistema classificatorio, sul rapporto di lavoro a tempo parziale, sulla mobilità, sulla formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio nonché per il miglioramento e potenziamento del sistema della produttività collettiva con la conferma dei sistemi di valutazione. Necessari sono stati anche gli interventi negoziali diretti, per lo più, alla manutenzione e all'aggiornamento di taluni istituti come, in particolare, la modifica delle norme disciplinari che ha comportato una rivisitazione della regolamentazione contrattuale già esistente, al fine di adeguarla alla Legge n. 97/2001, nel frattempo intervenuta e la cui emanazione ha fornito l'occasione per attualizzare l'intero sistema già previsto nel CCNL 1 settembre 1995. Significativa e peculiare rispetto agli altri contratti è stata la vertenza infermieristica con le connesse condizioni di lavoro la cui soluzione, già avviata con il CCNL del 20 settembre 2001 relativo al II biennio economico 2000-2001, ha rappresentato ancora una volta il punto centrale della trattativa richiedendo per il suo completamento l'erogazione di risorse aggiuntive da parte delle Regioni. Per quanto attiene la parte economica si rileva il mantenimento di più fondi, a differenza degli altri comparti che ne

COMMENTI

hanno previsto solo uno, che rende necessaria una maggiore articolazione normativa in relazione agli specifici obiettivi di finanziamento ed una migliore gestione e trasparenza degli stessi. Sul versante delle novità non va trascurato di segnalare talune tematiche di grande rilevanza politica e sociale come il *mobbing* e le molestie sessuali, sulle quali si è espresso anche il Parlamento europeo nell'ambito di recenti Risoluzioni indirizzate agli Stati membri e per le quali sono state previste alcune importanti iniziative volte a contrastarne la diffusione negli ambienti di lavoro.

.....
ANALISI DELLE DISPOSIZIONI

CAMPO DI APPLICAZIONE

Passando ad una analisi più dettagliata delle normative, per quanto attiene il campo di applicazione viene confermato l'ambito di riferimento del contratto, che si applica a tutto il personale - con esclusione dei dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendente dalla aziende ed enti del comparto indicati dal CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 18 dicembre 2002.

Tale applicabilità viene anche confermata nei confronti del personale dipendente da aziende o enti nelle ipotesi sempre più diffuse di sperimentazioni gestionali comportanti soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino aziendale - ivi comprese la loro costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione secondo le disposizioni regionali - sino a quando, previo confronto con le Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del CCNL, non si addivenga alla individuazione e definizione di una nuova disciplina contrattuale del rapporto di lavoro

ovvero fino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la definizione del nuovo comparto pubblico di destinazione.

RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE

Il sistema delle relazioni sindacali riprende lo schema procedurale attualmente vigente e scandisce con chiarezza i tempi della contrattazione integrativa e l'obbligo, per le Aziende ed Enti, di trasmissione all'ARAN entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, identificando nel Collegio sindacale il soggetto deputato ad operare il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, così come previsto dal D.Lgs. n. 165/2001.

Riguardo alle forme di partecipazione l'elemento di novità è offerto dal sistema di partecipazione sindacale anche al fenomeno del *mobbing*, che viene definito come forma di violenza morale o psichica attuata nei confronti di un lavoratore dal datore di lavoro o da altri dipendenti e caratterizzata da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo, in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza oppure, addirittura, escluderlo dal contesto lavorativo.

Per contrastare l'estensione del fenomeno è prevista, pertanto, l'istituzione presso ciascuna azienda o ente, di appositi Comitati paritetici, incaricati di raccogliere i dati e di analizzarli sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, di formulare proposte per la prevenzione e la repressione delle situazioni di criticità anche in relazione alla individuazione delle possibili cause del fenomeno.

Tali Comitati potranno altresì formulare proposte in ordine alla costituzione ed al funzionamento di sportelli di ascolto, all'istituzione della figura del consigliere/consigliera, nonché per la definizione di eventuali codici di comportamento.

In relazione a detta problematica, sono anche previste possibili iniziative di formazione, al fine di favorire la consapevolezza della gravità del fenomeno.

Con riferimento alle prerogative sindacali si evidenzia la modifica del secondo alinea dell'art. 8, comma 1, lett. b) del CCNL 7 aprile 1999, nella parte in cui consente la fruizione dei permessi sindacali solo ai soggetti appartenenti alle Organizzazioni sindacali "firmatarie" in contrasto con quanto previsto dall'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001, che attribuisce l'esercizio delle prerogative alle Organizzazioni sindacali rappresentative e cioè, a quelle ammesse alla contrattazione nazionale. L'intervento contrattuale nasce dall'esigenza di mettere in linea il sistema delle relazioni sindacali del Comparto Sanità con il D.Lgs. n. 165/2001 nel quale è affermato che per la fruizione delle prerogative sindacali è necessario e sufficiente che il sindacato sia ammesso alle trattative nazionali anche se successivamente non dovesse risultare firmatario del relativo CCNL. Rimane confermato, invece, che il diritto di partecipazione alla contrattazione integrativa discende dalla sottoscrizione del CCNL di categoria.

IL COORDINAMENTO REGIONALE

Il coordinamento regionale si correla con la evoluzione dello Stato in senso federalista e con le indicazioni dell'atto di indirizzo del Comitato di settore e consente alle Regioni di attuare un coordinamento della contrattazione integrativa delle aziende ed enti attraverso la emanazione, previa informazione preventiva con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, di linee generali di indirizzo volte ad un utilizzo più flessibile ed uniforme delle risorse aggiuntive assegnate ai fondi.

Con tale disposizione è stato garantito un ruolo di visibilità alle Regioni, nel rispetto dell'autonomia negoziale delle aziende ed anche del patto di stabilità dell'8 agosto 2001, al fine di assicurare loro il controllo della spesa nella contrattazione integrativa.

Le linee di indirizzo riguardano l'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la contrattazione integrativa destinate all'istituto della produttività sempre più orientata ai risultati; la realizzazione della formazione continua comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente; le metodologie di utilizzo da parte delle aziende o enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale; le modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale rispetto a quello preso base di calcolo per la formazione dei fondi.

Tali due ultime clausole sono state ritenute assai rilevanti dal Comitato di settore, in quanto potranno consentire a ciascuna Regione di emanare criteri generali ed uniformi per l'incremento dei fondi al verificarsi delle ipotesi di cambiamento della dotazione organica.

L'effetto della previsione del coordinamento regionale non introduce un terzo livello di relazioni sindacali ma è correlato al sistema di finanziamento delle aziende ed enti del comparto, soprattutto per quegli istituti negoziali per la cui realizzazione le Regioni si sono impegnate a corrispondere risorse aggiuntive per il miglioramento della qualità e dell'offerta dei servizi anche attraverso un investimento più finalizzato delle risorse agli obiettivi strategici regionali.

IL SISTEMA CLASSIFICATORIO

Importante elemento di qualificazione del contratto è rappresentato dalla continuazione del processo di valorizzazione professionale del personale del Servizio sanitario nazionale al fine di pervenire ad una gestione ottimale delle professionalità, in relazione alla esigenza di una maggiore flessibilità organizzativa nei servizi e nelle strutture.

In tale prospettiva si è ritenuto di ribadire, in via cautelativa, i principi enunciati nella sentenza della Corte Costituzionale n. 194 del 2002 in materia di riqualificazione valorizzando, ai fini della contrattazione integrativa, alcuni degli elementi più significativi del modello di classificazione definito nei precedenti contratti.

Un ruolo importante viene attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze e di affermazione di una nuova cultura gestionale nel delicato sistema della sanità pubblica.

La scelta contrattuale è stata anche quella di prevedere una apposita Commissione paritetica con il compito di formulare proposte per la realizzazione, in sede negoziale, di eventuali interventi migliorativi dell'impianto classificatorio vigente in modo di adeguarlo sempre più alle esigenze poste alla base del processo di riforma.

Si è ritenuto opportuno, una volta attuata la fase di prima applicazione che riguarda anche le ulteriori soluzioni della vertenza infermieristica, istituire una sessione di studio e di analisi diretta a valutare la possibilità, sulla base dell'esperienza maturata, di adottare formulazioni più rispondenti alle esigenze di valorizzazione

delle professionalità esistenti, anche in termini di maggiore semplificazione dell'attuale sistema.

NORME DISCIPLINARI

Sotto il profilo delle innovazioni, una tematica particolarmente significativa del contratto è costituita dalla revisione del sistema delle norme disciplinari già delineato dal CCNL del 1° settembre 1995.

Le modifiche apportate perseguono essenzialmente la finalità di offrire una maggiore flessibilità al quadro normativo esistente attraverso una più ampia articolazione delle sanzioni e delle infrazioni il cui contenuto viene integrato ed aggiornato nonché di provvedere all'adeguamento delle norme pattizie alla legislazione di recente emanata, con particolare riferimento alla Legge n. 97/2001.

Conseguentemente, l'impianto generale del Codice disciplinare non ha subito significative modificazioni, che rimangono limitate all'ampliamento dell'elencazione delle infrazioni con l'inserimento delle situazioni di molestie sessuali e di *mobbing*, per le quali vengono graduate, a secondo della gravità dei fatti commessi, le diverse misure disciplinari. Inoltre, vengono attuati i raccordi con il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni definito dal Dipartimento della funzione pubblica (Decreto 28 novembre 2000) che, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, deve essere allegato ai contratti collettivi.

La novità più rilevante riguarda, invece, l'articolazione delle sanzioni che viene integrata con la previsione di una specifica forma di sospensione dal servizio, non regolata in precedenza, consistente nella privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi.

Tale ulteriore sanzione conferisce un maggiore equilibrio al sistema vigente, laddove il salto tra la sospensione fino a 10 giorni ed il licenziamento con preavviso si è dimostrato, nella concreta

esperienza applicativa, troppo ampio in relazione ai principi di proporzionalità e gradualità ai quali l'azienda o ente deve attenersi nella applicazione delle misure disciplinari.

L'inserimento della nuova sanzione, che si colloca in una posizione intermedia, ha comportato una diversa graduazione delle possibili infrazioni disciplinari del personale rispetto a quella prevista nel precedente contratto.

Altre modifiche sono state apportate anche alla regolamentazione del rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale in precedenza disciplinata nel CCNL 1 settembre 1995 anche se inserita nell'articolo relativo al Codice disciplinare. La attuale scelta negoziale di dare maggiore risalto alla materia con la formulazione di uno specifico articolo deriva dalla delicatezza della tematica in questione e dalla circostanza che la precedente disciplina era, in parte, carente.

Nel nuovo testo contrattuale la stessa viene integrata dalle innovazioni apportate dalla Legge n. 97/2001, raccordando le norme inderogabili di essa a quelle proprie della fonte negoziale con riferimento al procedimento disciplinare.

Sono, infatti, rimasti invariati gli aspetti procedurali, con riguardo alle modalità e alla durata della sospensione, mentre il nuovo testo contrattuale contiene ulteriori precisazioni in relazione ai casi di assoluzione, proscioglimento e condanna irrevocabile, definendo i raccordi con la legislazione vigente.

Con riguardo alla tempistica per la riattivazione del procedimento disciplinare, dopo la sua sospensione a seguito di procedimento penale, la nuova regolamentazione recepisce la previsione della Legge n. 97/2001, mentre per quanto riguarda i termini temporali per la conclusione del procedimento disciplinare riattivato dopo la sospensione, la cui definizione viene rimessa dalla citata legge alla contrattazione, la norma pattizia mantiene il limite di 120 giorni previsto per tutti gli altri casi, modificando

la previsione della Legge n. 97/2001 che è di 180 giorni.

Anche la sospensione cautelare per procedimento penale, già disciplinata nel CCNL 1 settembre 1995, viene modificata ed integrata con i riferimenti alle più recenti disposizioni legislative nel frattempo intervenute, ma non innova, nella sostanza, la pregressa disciplina che viene integralmente recuperata per quanto attiene ai casi di sospensione, alla durata e al trattamento economico riconosciuto.

POLITICHE DI SVILUPPO E GESTIONE DEL PERSONALE

Punto assolutamente qualificante del contratto è quello relativo alle norme che riguardano le politiche di sviluppo e gestione del personale che hanno come obiettivo quello di dare impulso al processo di riordino e di riorganizzazione delle aziende ed enti già iniziato con il quadriennio 1994-1997 e proseguito con il quadriennio successivo 1998-2001 con la nuova classificazione del personale che, superando la rigidità del sistema precedente, ha valorizzato le singole professionalità.

Questo contratto, attraverso interventi mirati resi possibili anche dalle risorse aggiuntive che le Regioni hanno messo a disposizione, continua nella logica di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti del Servizio sanitario nazionale per il rilancio della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza.

Per realizzare tale programma il contratto si muove lungo due principali direttrici.

La prima, di valorizzazione del ruolo sanitario, prevede l'istituzione nella categoria C - con le procedure previste dall'art. 37, comma 2, del CCNL 7 aprile 1999 - di nuovi profili di "esperti" per alcune figure

professionali già previste nella categoria B, livello economico Bs.

Più precisamente, si tratta, per il ruolo sanitario, della puericultrice, dell'infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso e del massaggiatore e masso-fisioterapista e, per il ruolo tecnico, dell'operatore tecnico specializzato.

Il passaggio del personale interessato nella categoria superiore avviene in modo selettivo secondo i criteri dell'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999, opportunamente combinati e ponderati, tenuto conto, in particolare, della verifica della professionalità acquisita anche attraverso percorsi formativi attuati in relazione alle esigenze delle aziende o enti; il passaggio comporta per tutto il personale sanitario, la soppressione del corrispondente posto della categoria B, livello economico Bs nel quale, in connessione con il processo di riqualificazione, in seguito non risulteranno più inquadrati nuovi dipendenti; e ciò diversamente dalla situazione dell'operatore tecnico specializzato che potrà trovarsi anche per il futuro in due diverse categorie. La seconda direttrice del contratto si individua nell'operazione di investimento sul personale riconoscendo il coinvolgimento dello stesso nei processi di riorganizzazione aziendale e si svolge attraverso una serie di interventi diretti a confermare o rafforzare le misure volte al raggiungimento di tale obiettivo. Si tratta della conferma della applicabilità della norma (art. 12, comma 2, del CCNL 20 settembre 2001) che consentiva i passaggi verticali all'interno delle categorie o tra categorie, giustificata dalla circostanza che la disposizione era valida in prima applicazione del contratto ma è risultato non essere stata attuata da tutte le aziende ed enti

nei tempi previsti.

Altro intervento riguarda il personale in categoria D del ruolo sanitario con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001 che ha ottenuto la prevista indennità (art. 10 CCNL 20 settembre 2001) e per il quale, tenuto conto della funzione svolta, viene ora realizzato il passaggio nel livello economico Ds, con il mantenimento della funzione di coordinamento e della relativa indennità.

Medesimo sviluppo professionale, mediante idonee procedure selettive, viene riconosciuto anche al restante personale inquadrato in categoria D ed incaricato della funzione di coordinamento successivamente al 31 agosto 2001 ed in tale posizione all'entrata in vigore del contratto; successivamente all'entrata in vigore del contratto, il personale in categoria D cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e abbia svolto tale incarico per un anno riportando una valutazione positiva, in presenza di un posto vacante in organico nella posizione economica Ds, partecipa alla selezione interna regolata dall'art. 17 del CCNL 7 aprile 1999, con precedenza nel passaggio.

Infine, con l'utilizzo delle risorse previste dal contratto, anche per il personale dei ruoli amministrativo e tecnico vengono previsti percorsi di sviluppo professionale orizzontale e verticale nonché il riconoscimento delle posizioni organizzative, in ragione delle scelte della stessa contrattazione integrativa.

FORMAZIONE ED ECM

In materia di formazione si è tenuto conto delle novità introdotte dall'art. 16 bis del D.Lgs n. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalla circolare governativa diretta a realizzarla, rilevando che la formazione continua (ECM), pur in fase parzialmente sperimentale, incide non solo sul percorso di crescita professionale del personale, ma anche sulle scelte organizzative e strategiche delle aziende ed enti.

In tale senso, viene precisato che la formazione continua rientra nella formazione obbligatoria già disciplinata nell'art. 29 del CCNL 7 aprile 1999 e si svolge sulla base delle linee di indirizzo regionali che garantiscono il miglioramento delle prestazioni professionali del personale, correlate all'attività di specifica competenza. Conseguentemente, le aziende ed enti si impegnano a garantire l'acquisizione dei crediti formativi per il personale interessato mediante la formazione obbligatoria, con oneri a carico del bilancio nella misura prevista dalla circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 14 del 1995 nonché di altre risorse a ciò destinate da specifiche disposizioni di legge. In ogni caso, viene precisato che ove non si possa garantire la formazione continua, non potranno essere intraprese dalle aziende ed enti iniziative sanzionatorie unilaterali nei confronti del personale.

Al contrario, ove ciò avvenga in presenza di un comportamento ingiustificatamente omissivo del dipendente è prevista una penalizzazione economica e di carriera per un triennio.

DISPOSIZIONI VARIE

L'ipotesi di contratto ha previsto alcune integrazioni agli istituti della mobilità e del tempo parziale in considerazione delle particolari carenze di organico e delle specifiche esigenze di servizio delle aziende ed enti.

Con riguardo all'istituto della mobilità, già regolato dall'art. 19 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001, per meglio equilibrare il diritto del dipendente con le esigenze di servizio è stato stabilito che a fronte di un piano di investimento formativo assunto dal datore di lavoro che comporta la partecipazione del personale a particolari corsi di formazione, deve corrispondere un impegno dello stesso di non accedere alla mobilità volontaria se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione, comprensivi del periodo di preavviso di trasferimento.

Analoga disposizione è prevista per il personale neo assunto, in genere ove sussista una situazione di carenza di organico.

Quest'ultima clausola entrerà in vigore dal 1 settembre 2004 e fa comunque salve le domande di mobilità del personale che abbia già ottenuto il nulla osta dell'azienda o ente di destinazione alla data del 31 agosto 2004.

In ragione della *ratio* della norma e del suo carattere sperimentale, la stessa verrà sottoposta a verifica alla fine del quadriennio normativo e, comunque, scadrà, in caso di vacanza contrattuale, il 31 dicembre 2006.

Con riguardo al tempo parziale è previsto che la percentuale del 25% della dotazione organica complessiva da distribuire tra i profili tenga conto delle prioritarie esigenze organizzative dei servizi sanitari, in modo da evitare che la riduzione di orario possa comprometterne ulteriormente l'erogazione.

Inoltre, per ovviare alle necessità di servizio è ora consentita l'utilizzazione del personale part-time del ruolo sanitario per la copertura dei turni di pronta disponibilità.

Infine, nelle disposizioni varie sono contenute talune norme che integrano quelle vigenti del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001 in materia: di aspettativa per dottorato di ricerca; di permessi, di cui si ampliano le ragioni della fruizione senza modificarne il numero; di liquidazione dell'equo indennizzo, di cui si procede alla correzione di un errore materiale nel calcolo dello stesso; di corresponsione delle particolari indennità di turno o per lavoro notturno, che non vanno riconosciute durante il periodo di ferie in quanto richiedono l'effettiva prestazione del relativo servizio; di garanzia della retribuzione individuale di anzianità (RIA) eventualmente

in godimento, nei casi di vincita di concorso pubblico presso la stessa od altra azienda o ente; di modalità della ricostruzione economica nel caso di passaggio del dipendente tra categorie o livelli economici all'interno di una categoria; di integrazione delle declaratorie - allegato 1 - del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001, rispettivamente per le funzioni dell'autista di ambulanza che può assumere la qualità di "soccorritore" e per i diplomi di laurea che possono essere richiesti dalle aziende ed enti per i profili di collaboratore tecnico professionale in relazione alle innovazioni tecnologiche; di definizione nella contrattazione integrativa di eventuali quote di incentivi per il personale in distacco o in aspettativa sindacale.

.....
TRATTAMENTO ECONOMICO

STIPENDIO TABELLARE, FASCE E TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE

Il trattamento economico definisce gli incrementi stipendiali attribuiti dal CCNL secondo un sistema ormai standardizzato per tutti i contratti pubblici. Costituisce elemento di novità l'enunciazione dei parametri utilizzati per l'individuazione dei suddetti incrementi: si precisa, infatti, che gli stessi sono stati calcolati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni del biennio 2002-2003; del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente; nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33 - comma 1 - della Legge n. 289/2002 (Finanziaria 2003) pari allo 0,5 del monte salari 2001. Altro importante elemento di novità

riguarda la struttura della retribuzione, laddove si stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce "stipendio tabellare", operazione questa che non comporta alcun onere aggiuntivo. Ulteriore specificazione viene fatta relativamente all'indennità di vacanza contrattuale, laddove, in relazione all'esteso contenzioso esistente, si è ritenuto di dover precisare che gli incrementi stipendiali devono intendersi comprensivi della prevista indennità di vacanza contrattuale. Infine, vengono determinati gli importi delle fasce economiche già definite con il CCNL 20 settembre 2001 - Il biennio economico, nonché l'istituzione, con l'entrata in vigore del CCNL, di una ulteriore fascia retributiva per tutte le categorie, senza oneri aggiuntivi.

LE INDENNITÀ

Dal 1° gennaio 2002 si è provveduto anche all'incremento delle indennità per turni notturni e festivi, rimaste ferme nel loro importo da lungo tempo, quale riconoscimento della gravosità delle condizioni di lavoro in cui opera il personale del ruolo sanitario, con opportuno finanziamento del fondo di riferimento. In materia di indennità, si è provveduto anche alla istituzione della indennità di assistenza domiciliare e della indennità per i Sert, procedendo necessariamente al finanziamento del fondo di riferimento anche con risorse messe a disposizione dalle Regioni. Con la indennità di assistenza domiciliare si è inteso favorire il processo di de-ospedalizzazione, le dimissioni protette dei pazienti, nonché l'assistenza agli anziani, ai disabili psicosofici ed ai malati terminali. E' evidente l'impulso che la disposizione vuole dare a tale forma di assistenza che, ove decollasse, potrebbe far diminuire in modo sensibile gli oneri di spedalizzazioni improprie.

La indennità Sert è stata invece istituita per far fronte alla specificità di tale servizio e compete a tutto il personale addetto in via permanente per ogni giorno di servizio prestato ed anche a quello che saltuariamente venga chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere limitatamente alle giornate di accesso.

Nel proseguimento del processo di adeguata valorizzazione del personale del ruolo sanitario, si è proceduto alla rideterminazione, dal 1° gennaio 2003, delle indennità professionali specifiche previste per gli infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso, per le puericultrici e quella per i masso-fisioterapisti e massaggiatori, che viene mantenuta anche in caso di passaggio alla categoria superiore.

I FONDI

Vengono confermati dal 1° gennaio 2002: il fondo per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno; il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica; il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. L'ammontare di tali fondi è costituito dal consolidato al 31 dicembre 2001 e vengono incrementati con i finanziamenti previsti dal contratto e con le risorse aggiuntive regionali, come previsto dalle specifiche clausole, mantenendo le previste flessibilità di utilizzo allo scopo di dare continuità ai sistemi di finanziamento degli istituti interessati al fine di favorire il perseguimento da parte delle aziende ed enti degli obiettivi strategici indirizzati al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero al reale recupero di margini di produttività da attuarsi nel quadriennio 2002-2005. Dal punto di vista del finanziamento i

fondi sono incrementati, oltre che dalle risorse derivanti dal tasso di inflazione programmato, non utilizzate per il trattamento economico fondamentale, anche dalle risorse aggiuntive regionali sia quelle storicamente consolidate (pari all'1,6% del monte salari 2001) sia quelle nuove utilizzabili dal 1° gennaio 2003 (pari allo 0,32% del medesimo monte salari 2001) per le particolari finalità dell'art. 33 - comma 2 - destinate prevalentemente alla soluzione della vertenza infermieristica.



CONCLUSIONI

L'ipotesi di CCNL conferma, in linea con il processo di privatizzazione ultimato con il secondo quadriennio 1998-2001, l'importanza, pur in un quadro di riferimento nazionale idoneo a garantire tutele e diritti uniformi ai lavoratori del medesimo settore, della contrattazione integrativa nelle cui mani è posta la realizzazione della riforma del Servizio sanitario nazionale e del pubblico impiego. Le materie assegnate a tale sede (carriere, sistemi premianti, formazione) consentono alle aziende ed enti di utilizzare una pluralità di leve per la gestione delle risorse umane, in particolare per far fronte alle carenze di personale infermieristico. Di rilievo strategico sono poi le norme attraverso le quali alle aziende ed enti è consentita la valutazione dei bisogni formativi del proprio personale, al doppio scopo di migliorare la qualità dei servizi e incentivare il personale coinvolto.

Domenico Lepore
Esperto ARAN

COMMENTI

IL PRIMO CCNL PER IL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI

1 - PREMESSA

In data 24 gennaio 2004 è stata sottoscritta la prima Ipotesi di Accordo per il personale delle Agenzie Fiscali che, a decorrere dalla presente tornata negoziale 2002-2005, è ricompreso in uno specifico comparto di contrattazione, secondo quanto previsto dal CCNQ sulla composizione dei comparti del 18 dicembre 2002. Fino alla passata stagione contrattuale, infatti, i dipendenti in questione facevano parte del Comparto dei Ministeri, ma a seguito dei processi di riorganizzazione e trasformazione degli apparati centrali dello Stato, attuati con il D.Lgs. n. 300/99, per quanto attiene alla materia delle politiche fiscali è stato attribuito al Ministero dell'Economia e delle Finanze solo il potere di indirizzo e vigilanza, mentre per gli aspetti operativi, sono state costituite particolari strutture a carattere tecnico, le Agenzie fiscali, con responsabilità di gestione diretta in relazione al conseguimento degli obiettivi nei settori di propria competenza.

L'accentuata peculiarità istituzionale ed organizzativa delle Agenzie, di tipo marcatamente aziendalistico, ha comportato la necessità di istituire un comparto a sé stante rispetto al settore statale, al fine di individuare,

pur nell'ambito di un quadro di coerenza con i principi generali della contrattazione pubblica, uno spazio negoziale che potesse garantirne gli aspetti di specificità. L'ipotesi di Accordo in esame sicuramente risponde a tale esigenza: molti elementi innovativi sono orientati soprattutto a creare ulteriori flessibilità gestionali per gli istituti direttamente connessi alla particolare realtà lavorativa delle Agenzie e, sotto tale profilo, la specifica regolamentazione è finalizzata a dotare le amministrazioni di una più ampia e mirata strumentazione giuridica che consenta alle stesse di sostenere il processo di rinnovamento in corso, nonché di garantire sempre più elevati standards di qualità dei servizi. Nel quadro delle novità significative, sicuramente l'aspetto più qualificante del testo contrattuale è rappresentato dal nuovo modello di classificazione, che registra una positiva evoluzione della disciplina nell'ottica di una maggiore flessibilità del sistema. Sono state individuate, infatti, una vasta gamma di soluzioni applicative particolarmente idonee a coniugare le esigenze organizzative delle Agenzie con le aspettative di crescita professionale e retributiva dei dipendenti, nel rispetto dei principi di imparzialità e buon andamento evidenziati nella Sentenza costituzionale n. 194 del 22 maggio 2002. Ulteriori interventi innovativi sono stati apportati in relazione ad alcuni istituti del trattamento economico nell'ottica di conseguire una migliore gestione dei processi lavorativi, attraverso la predisposizione di strumenti volti

ad incentivare ulteriormente le prestazioni individuali e collettive, nonché la perequazione retributiva nell'ambito del comparto.

Per gli aspetti generali, l'Ipotesi in esame, costituendo il primo quadro contrattuale di riferimento, contiene tutte le disposizioni relative alla regolamentazione del rapporto di lavoro già disciplinate negli altri comparti del pubblico impiego, nell'ambito del processo di contrattualizzazione delle norme pubblicistiche, conclusosi, come previsto dal legislatore, nelle prime due tornate contrattuali.

Sotto tale profilo il nuovo contratto ha garantito una linea di continuità con la preesistente disciplina del Comparto Ministeri, in sintonia con l'andamento complessivo delle trattative del settore pubblico: ciò si riscontra soprattutto per quanto attiene alle relazioni sindacali e agli istituti normativi ed economici che riguardano i diritti fondamentali del lavoratore.

In taluni casi, l'attività contrattuale, in analogia con quanto già verificatosi per altri CCNL del quadriennio 2002-2005, ha operato interventi di "manutenzione" degli istituti già privatizzati, introducendo clausole di chiarimento in relazione alle esigenze manifestate nella fase di applicazione delle norme anche in altri comparti. In altri casi, come ad esempio per le norme disciplinari o per l'orario di lavoro, la rivisitazione delle norme si è resa necessaria per l'adeguamento, della regolamentazione contrattuale già esistente, alle leggi nel frattempo intervenute.

Va, altresì, segnalato che, rispetto alla precedente normativa ministeriale, il nuovo testo ha l'indubbio vantaggio pratico di aver costituito l'occasione per unificare, nell'ambito di ogni singolo articolo, la regolamentazione di ciascun istituto che, nei contratti ministeriali, risulta frammentata in diversi testi a seguito di ripetuti molteplici interventi su talune materie, operati nelle successive fasi negoziali.

La stessa operazione è stata effettuata per operare gli opportuni raccordi tra normativa di comparto ed Accordi

quadro. Il risultato positivo è quello di aver definito una disciplina più organica, che, nel superare le precedenti duplicazioni e sovrapposizioni di norme e di riferimenti, consente anche una lettura più facile delle norme nel loro complesso.

Il nuovo articolato, inoltre, in analogia con quanto avvenuto in tutti gli altri CCNL dell'attuale quadriennio contrattuale, non ha tralasciato di affrontare anche tematiche di grande rilevanza politica e sociale, quali il mobbing e le molestie sessuali, sulle quali si è espresso anche il Parlamento europeo nell'ambito di recenti Risoluzioni indirizzate agli Stati membri dell'Unione.

L'ipotesi di Accordo in questione si configura, pertanto, come un testo completo ed avanzato, che, ampliando gli spazi di flessibilità, costituisce un ulteriore passo avanti nel processo di omologazione delle regole del rapporto di lavoro pubblico con quelle del lavoro privato. In tale ambito, l'autonomia collettiva si è indirizzata verso scelte che rappresentano la giusta mediazione tra la disciplina del codice civile e la salvaguardia dei principi pubblicistici fondamentali e costituzionalmente tutelati, che devono costituire sempre la struttura portante della regolamentazione contrattuale pubblica.

.....

2 - ANALISI DELLE DISPOSIZIONI

2.1 LE RELAZIONI SINDACALI ED IL RAPPORTO DI LAVORO

Per gli istituti normativi delle relazioni sindacali e del rapporto di lavoro si ribadisce, come già segnalato nella Premessa, che sono stati mantenuti, negli aspetti sostanziali, contenuti del tutto simili a quelli al momento

vigenti nelle Agenzie, non essendo emerso un carattere di specificità tale da richiedere una modifica di clausole che hanno, finora, dimostrato la loro funzionalità.

Dalla lettura del testo contrattuale si evidenzia chiaramente che la relativa regolamentazione risulta sostanzialmente omogenea a quella del Comparto dei Ministeri e degli altri comparti in genere, a parte taluni aspetti connessi alle peculiarità organizzative delle Agenzie, che però non incidono sul quadro di insieme.

Qualche ulteriore cambiamento si è reso necessario al fine di aggiornare i testi in relazione alle disposizioni legislative intervenute, di recente, su materie già trattate contrattualmente. In considerazione del sostanziale mantenimento della disciplina generale adottata nel Comparto dei Ministeri, nel presente articolo verranno evidenziati solo gli elementi innovativi di maggiore rilevanza.

Per quanto riguarda il sistema di relazioni sindacali, le novità più significative riguardano l'integrazione delle materie delle concertazioni, con riferimenti connessi alla specifica realtà delle Agenzie e già presenti nei relativi Regolamenti, ovvero, nell'ambito delle forme di partecipazione, vengono istituiti il Comitato paritetico del mobbing e il Comitato per la formazione, già previsti in altri CCNL della presente tornata contrattuale.

Tra le novità di parte normativa, piuttosto rare, occorre segnalare, in relazione al diritto allo studio, l'impegno delle parti a definire, entro il 30 giugno 2004, una specifica coda contrattuale che preveda la possibilità di estendere tali permessi anche al personale assunto con contratto a tempo determinato: occorre in proposito osservare che tale problematica si è evidenziata negli ultimi

tempi per il ricorso, sempre frequente in alcune amministrazioni pubbliche, tra cui le Agenzie fiscali, ad assunzioni con contratti a termine, soprattutto diretta a giovani studenti lavoratori. Poiché la durata di tali contratti, per effetto del D.Lgs. n. 368/2001, può anche ricomprendere un arco temporale molto ampio, è emersa l'esigenza, nelle more di una revisione generale della disciplina contrattuale, di prevedere almeno l'applicabilità dei permessi per studio a tali dipendenti, al fine di garantire agli stessi le medesime opportunità di accrescimento culturale offerte al restante personale. Per le altre modifiche, in relazione alle **norme disciplinari**, l'ipotesi di Accordo, pur confermando l'impianto complessivo delle disposizioni già vigenti, introduce alcune integrazioni in linea con gli interventi sulla materia operati in tutti i contratti fin qui stipulati per il presente quadriennio normativo 2002-2005.

Essi riguardano, oltre ai correttivi apportati in relazione alla precedente disciplina dei "doveri" dei dipendenti, anche la graduazione delle sanzioni nell'ambito del codice disciplinare, con la previsione di una specifica forma di sospensione dal servizio che consiste nella privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi, nonché gli adattamenti nella regolamentazione del rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale dovuti all'adeguamento alla Legge n. 97/2001, di recente intervenuta sulla materia. Per tali modifiche si rimanda all'analisi fatta per le norme del CCNL del Comparto dei Ministeri, contenute nell'Arannewsletter n. 2/2003. Oltre a ciò, va segnalato che, la regolamentazione del Codice disciplinare, ha recepito le modifiche apportate al CCNL del 12 giugno del Comparto dei Ministeri, per cui l'elencazione delle infrazioni viene aggiornata con l'inserimento di situazioni di molestie sessuali o di mobbing, per le quali vengono graduate, a secondo della gravità degli atti commessi, le diverse misure disciplinari.

2.2 IL SISTEMA CLASSIFICATORIO

Tra le novità di rilievo va segnalata la nuova disciplina del sistema classificatorio. In proposito occorre osservare che, al personale delle Agenzie era stato finora applicato il precedente assetto previsto per il Comparto dei Ministeri, che però è sembrato del tutto inadeguato a venire incontro alle esigenze organizzative, che necessitavano di strumenti caratterizzati da maggiore flessibilità gestionale.

Ciò tanto più è evidente se si considera che, nella prima fase di revisione del sistema classificatorio delineato dalla Legge n. 312/80, la contrattazione del Comparto Ministeri si era mostrata piuttosto prudente ed aveva sostanzialmente mantenuto, pur in un quadro di più accentuato dinamismo interno, una articolazione classificatoria corrispondente alle vecchie qualifiche, da cui erano derivate talune rigidità intrinseche.

Com'è noto, il sistema, nella fase applicativa, ha, poi, evidenziato alcuni elementi di criticità, che ne hanno limitato la portata innovativa, anche se sono inconfutabili i risultati positivi connessi alla riattivazione di un sistema di "carriere", sia giuridiche che economiche, all'interno delle amministrazioni.

Di qui la necessità di individuare strategie diverse, che, partendo anche dall'analisi di modelli classificatori più avanzati adottati in altri comparti, potessero dare ulteriore impulso al processo di riforma avviato nella precedente tornata contrattuale. Si è trattato, pertanto, di elaborare soluzioni maggiormente innovative, sulle quali è stato possibile trovare una convergenza anche in considerazione della maggiore omogeneità della realtà lavorativa delle Agenzie, che tra l'altro, rispetto ai Ministeri, è anche numericamente più circoscritta.

Al termine di un lungo e complesso dibattito negoziale, le diverse problematiche rappresentate hanno trovato una loro organica e soddisfacente collocazione nell'architettura complessiva del nuovo impianto che,

rivisitato in tutti i suoi aspetti, ha consentito di operare l'auspicato salto di qualità, configurandosi come effettivo strumento di valorizzazione delle risorse umane e di miglioramento della funzionalità degli uffici.

Gli interventi innovativi, ispirati a logiche di tipo privatistico, hanno determinato una indubbia semplificazione del sistema, nell'ottica di garantire una maggiore flessibilità gestionale, senza tralasciare di assicurare il rispetto rigoroso dei principi contenuti nella sentenza della Corte costituzionale n. 194/2002, che vengono ribaditi in diverse clausole contrattuali, sia per quanto attiene alla garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno per le assunzioni nelle pubbliche amministrazioni, sia in relazione alla necessità di una valutazione ponderata di tutti i titoli presi in considerazione nell'ambito delle selezioni interne, previste nel nuovo sistema.

Come spesso avviene nei processi di riforma, anche in questo caso, agli aspetti di novità si affiancano elementi, soprattutto di tipo strutturali, che confermano alcune connotazioni del precedente impianto.

Sotto tale profilo, infatti, viene ribadita l'articolazione in tre aree, di cui viene, invece, modificata la denominazione, per cui alle ex aree A, B, C corrispondono rispettivamente le aree 1[^], 2[^] e 3[^].

Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima.

Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative e sono definite in una sezione speciale allegata al contratto e denominata Allegato A), qui di seguito analizzata.

Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nella posizione iniziale del profilo e la collocazione nelle relative fasce retributive stipendiali avviene secondo la professionalità ed i requisiti richiesti nel bando di concorso. Le modalità di reclutamento del personale avvengono attraverso procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti, prevedendo la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno.

In ossequio all'art. 97 della Costituzione, e secondo quanto previsto anche dalla sentenza costituzionale n. 373/2002, viene stabilito che le Agenzie sono tenute a riservare, all'accesso dall'esterno, una quota delle vacanze organiche pari al 50% dei posti disponibili di ciascun profilo, nel rispetto della programmazione del fabbisogno del personale.

Come ulteriore elemento di continuità, all'interno delle aree viene mantenuta l'articolazione in **profili professionali**, che individuano le diverse tipologie professionali esistenti nelle Agenzie in relazione ai contenuti delle attività e attraverso una descrizione sintetica ed esaustiva delle mansioni svolte e del livello di professionalità richiesto.

Al fine di consentire una migliore organizzazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti in relazione agli obiettivi di ciascuna Agenzia, il contratto collettivo, ribadendo la scelta che era già stata fatta per i Ministeri, ha rinviato la definizione dei profili alla contrattazione integrativa di Agenzia, che deve avvenire con l'assistenza dell'ARAN.

A questo proposito, poiché nelle Agenzie sono ancora vigenti i profili del D.P.R. 1219/84 e del D.P.R. 44/90, il contratto ha voluto delineare un percorso operativo per la sede negoziale

di secondo livello, attraverso l'individuazione di criteri, orientati a rimuovere tutti gli elementi di rigidità derivanti dai citati decreti (accorpamento delle attività riconducibili ad una medesima tipologia lavorativa, attualizzazione dei contenuti, superamento della eccessiva minuziosità in relazione alla descrizione dei compiti, semplificazione dei contenuti pensionistici, ecc.).

Per quanto riguarda **l'inquadramento nel nuovo sistema**, questo avviene, senza incremento di spesa, attraverso un meccanismo di trasposizione orizzontale, attuato in tutti i contratti collettivi nazionali, in base al quale il personale, in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL, viene inserito nella nuova classificazione con effetto automatico dalla stessa data, mediante il riconoscimento - all'interno di ciascuna area - della posizione già conseguita nell'ordinamento di provenienza e con la collocazione nella fascia retributiva corrispondente, secondo quanto previsto da una specifica Tabella B, allegata al contratto. Nella nuova classificazione vengono mantenuti **i sistemi di progressione interna** che assumono, rispetto al CCNL del Comparto dei Ministeri, una maggiore valenza innovativa, che è strettamente connessa al nuovo impianto delineato. Viene confermata la possibilità di carriera verticale, tra le aree, che, però, risulta rivisitata e attualizzata.

Ma l'elemento più significativo del nuovo ordinamento consiste nell'attribuire un forte impulso alla progressione di tipo retributivo all'interno delle aree, che, non implicando il mutamento delle mansioni, risulta essere strettamente connessa al miglioramento qualitativo della prestazione lavorativa e, pertanto, si configura come una leva gestionale strategica per il riconoscimento e la valorizzazione delle professionalità esistenti. A tal fine lo schema degli sviluppi economici viene rafforzato rispetto all'articolazione prevista per il Comparto dei Ministeri, attraverso la previsione di un numero maggiore di fasce retributive (due per l'area prima e sei per le aree seconda e terza).

Il dettaglio delle modalità di attuazione è, poi, demandato alla contrattazione integrativa.

Passando all'analisi dei singoli istituti, occorre precisare che i **passaggi tra le aree** consistono nella possibilità, per il personale in servizio, di transitare da un'area inferiore alla posizione iniziale dell'area superiore, nei limiti della percentuale dei posti vacanti nella dotazione organica destinati all'accesso dall'interno, in relazione al profilo per il quale si concorre.

Per quanto attiene alle procedure selettive, il nuovo contratto registra un notevole passo avanti in termini di semplificazione del sistema, superando il meccanismo complesso e farraginoso del corso-concorso, ritenuto inadatto a valutare compiutamente il personale, in relazione agli scopi perseguiti. L'ipotesi in esame, prevede, infatti, una selezione basata su procedure più snelle ed agili, volte all'accertamento della effettiva idoneità del dipendente allo svolgimento delle mansioni dell'area superiore e non più soltanto basato sul riscontro del livello di cultura giuridico-amministrativa. In tal senso il contratto stabilisce, infatti, che la selezione avvenga sulla base di un duplice meccanismo: da una parte, la verifica attraverso una prova teorico pratica e/o colloquio, diretta a valutare l'effettivo possesso delle capacità acquisite anche attraverso percorsi formativi e dall'altra, una graduatoria che prenda in considerazione i titoli di studio, i corsi di formazione, correlati all'attività lavorativa, l'esperienza professionale maturata, l'arricchimento professionale desumibile dal curriculum.

A tale proposito va segnalato che il testo contrattuale apporta una ulteriore specificazione, da menzionare sotto il profilo della coerenza con la Sentenza n. 194/2002 della Corte costituzionale, in base alla quale viene stabilito che, i citati elementi della selezione, devono essere tra loro diversamente combinati e ponderati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni, con particolare riguardo al fatto che

ai titoli di studio ed all'esperienza professionale deve essere attribuito un peso equilibrato.

In relazione agli aspetti economico-finanziari, il contratto ribadisce quanto previsto al riguardo dalle disposizioni di legge vigenti, in base alle quali i passaggi tra le aree sono a carico dei bilanci delle Agenzie.

Per quanto attiene alla mobilità dei dipendenti all'interno dell'area, l'Ipotesi di Accordo amplia gli spazi di flessibilità, prevedendo la possibilità di effettuare **passaggi tra profili diversi**.

La logica di tale previsione contrattuale è quella di superare le precedenti rigidità e offrire al personale ulteriori opportunità e prospettive di sviluppo professionale che può avvenire con diverse procedure a seconda che per i profili sia previsto il medesimo trattamento economico iniziale, oppure che quest'ultimo sia differenziato.

A questo proposito sono individuate le relative procedure e viene specificato che gli eventuali oneri sono a carico del Fondo.

Come già segnalato, tra le novità previste nel nuovo sistema, una particolare valorizzazione è stata attribuita alla **progressione economica all'interno dell'area**, che viene disciplinata in modo più articolato e completo.

Gli sviluppi economici consistono essenzialmente in una carriera di tipo retributivo, che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di fasce economiche (come già precisato sopra sono due per la prima area, sei per la seconda e sei per la terza) che sono correlate al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

La progressione economica si attiva con la stipulazione del contratto

collettivo integrativo, viene attribuita con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno e l'utilizzazione di tale istituto è essenzialmente legata all'entità delle risorse finanziarie del Fondo.

I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale, i cui valori economici annui sono stabiliti nel CCNL, avvengono sulla base di criteri oggettivi di valutazione che sono: l'esperienza professionale maturata, i titoli di studio e culturali, nonché percorsi formativi con esame finale strettamente correlati all'attività lavorativa assegnata.

Tale ultimo requisito non viene preso in considerazione, qualora le Agenzie non garantiscano la possibilità di partecipazione per la totalità dei dipendenti interessati alla selezione.

I suindicati criteri selettivi possono essere integrati nella contrattazione integrativa, nell'ambito della quale agli stessi verranno attribuiti i relativi valori percentuali e saranno tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro.

Un altro istituto che risulta notevolmente modificato, rispetto al Comparto dei Ministeri, è quello **delle posizioni organizzative e professionali**,

per le quali si ritiene opportuno formulare talune considerazioni preliminari, al fine di evidenziare le motivazioni che sono alla base della rivisitazione delle stesse, che nell'Ipotesi di Accordo in esame acquistano una visibilità maggiore nel quadro delle innovazioni di qualità. Sin dall'inizio della trattativa, infatti, si era posto il problema di definire particolari opportunità di valorizzazione e riqualificazione delle professionalità interne, in possesso di elevata competenza specialistica ed di specifico *know-how*, cui è connesso anche un livello di responsabilità superiore. Tale esigenza era fortemente sentita

dalle Agenzie ove si registrava un frequente esodo di risorse altamente qualificate, verso settori esterni alle pubbliche amministrazioni, al fine di dotarsi di uno strumento gestionale che potesse motivare tali dipendenti a mantenere la propria attività lavorativa all'interno delle stesse.

Nel corso delle trattative, sono state prese in esame le diverse opportunità, ma alla fine le parti, optando per una soluzione che non creasse rigidità di tipo gestionale, hanno trovato una adeguata soluzione nel potenziamento delle posizioni organizzative, che sono state, altresì, integrate da quelle di tipo professionale. In relazione al risultato auspicato, la disciplina dell'istituto è stata completamente rivista, soprattutto per gli aspetti economici, in modo da incentivare l'interesse dei dipendenti all'assunzione di un più elevato livello di responsabilità: sotto tale profilo, in effetti, non è stata ritenuta adeguata l'indennità prevista dal CCNL del Comparto dei Ministeri, la cui misura era, in effetti, piuttosto esigua, anche rispetto a quanto previsto in altri comparti di contrattazione.

Le posizioni organizzative e professionali continuano ad attuarsi mediante il conferimento, a dipendenti della Terza Area, di incarichi di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità ed alta professionalità o di maggiore autonomia gestionale.

Tali incarichi, in fase di prima applicazione, non possono superare il limite del 2% della dotazione organica della Terza Area. Tali posizioni possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di funzioni di direzione di unità operativa o anche attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate al possesso di titoli universitari e/o all'iscrizione ad albi professionali, ad abilitazioni ovvero di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo.

Tra le novità, occorre menzionare una maggiore flessibilizzazione dell'istituto attraverso la possibilità, per le Agenzie, di operare una graduazione

delle funzioni connesse con gli incarichi, per i quali sono stati individuati, a titolo esemplificativo, alcuni criteri (livello di autonomia e responsabilità della posizione, grado di specializzazione e di professionalità richiesta, complessità delle competenze attribuite, ecc.).

Vengono, inoltre, regolati gli aspetti operativi riguardanti le procedure per l'attribuzione e la revoca degli incarichi: per il conferimento degli incarichi le Agenzie tengono conto di requisiti oggettivi (natura e caratteristiche dei programmi da realizzare) e soggettivi (titoli di studio e culturali posseduti, le attitudini e le capacità professionali, nonché l'esperienza acquisita).

Gli incarichi hanno la durata di un anno e, prima della scadenza, possono essere revocati, con atto scritto e motivato, in caso di inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, per intervenuti mutamenti organizzativi, per accertamento di risultati negativi. La perdita dell'incarico comporta la privazione dell'indennità di posizione e di risultato e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.

Altro aspetto rilevante, ai fini della qualificazione dell'istituto, è quello economico, che senza dubbio esprime in modo significativo l'intento di piena valorizzazione delle professionalità in esame.

E', infatti, prevista una indennità di posizione che, in relazione alla graduazione delle funzioni, può variare da un minimo di euro 2.500 ad un massimo di euro 9.000 annui lordi per tredici mensilità e viene finanziata con le risorse del Fondo di Agenzia, nei limiti della misura minima attualmente prevista.

Ove il valore previsto sia superiore al minimo, le Agenzie provvederanno alla relativa copertura con oneri a proprio carico.

Tale indennità è onnicomprensiva ed assorbe i compensi per lavoro straordinario, nonché tutte le altre voci del trattamento economico accessorio a carico del fondo, esclusa l'indennità di Agenzia.

Gli incarichi sono sottoposti a valutazione

annuale che, nel caso in cui è positiva, dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione di posizione variabile dal 5% al 20% secondo i criteri definiti dalla contrattazione integrativa a carico del fondo.

2.3 IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Anche in relazione a tale materia possono essere registrate delle modifiche rispetto alla preesistente disciplina ministeriale, sia per le novità introdotte nel presente quadriennio contrattuale anche in altri CCNL (conglobamento della IIS sullo stipendio tabellare, regolamentazione pattizia della tredicesima mensilità), sia per taluni adattamenti operati in relazione all'adeguamento alla specifica realtà delle Agenzie.

Non sono stati invece modificati gli istituti normo-economici (ad esempio banca delle ore, bilinguismo, trattamenti di trasferimento e di trasferta, ecc) per i quali la disciplina del nuovo Comparto risulta essere identica alla precedente, anche in relazione agli eventuali valori economici previsti nell'articolato preesistente.

Per quanto riguarda i benefici contrattuali legati al biennio economico 2002-2003, l'aumento medio complessivo a regime è di 118 euro mensili pro-capite per tredici mensilità.

Sono previste due tranches di aumento dello stipendio tabellare per un importo complessivo di 80 euro.

Una parte della restante quota, pari a 12,5 euro, è destinata alla produttività e viene fatta confluire, come risorse "fresche", nel nuovo Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, previsto per le Agenzie.

Un'ulteriore quota di incremento, pari a 17 euro al mese, è finalizzata alla nuova indennità di Agenzia.

In relazione agli elementi innovativi, connessi alle esigenze delle Agenzie, è da segnalare, come novità però più formale che sostanziale, l'istituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, che sostituisce il Fondo unico di amministrazione previsto per i Ministeri, come viene espressamente indicato nel contratto.

Il cambiamento di denominazione non modifica le finalità e le motivazioni logico-giuridiche alla base della costituzione dei Fondi, che sin dalla passata stagione contrattuale, costituiscono un elemento determinante per garantire uno spazio di concreta gestione economica alla contrattazione integrativa, coerentemente con l'orientamento legislativo e contrattuale di valorizzare l'autonomia delle amministrazioni e, sotto tale profilo, vengono, pertanto, sostanzialmente confermati tutti i meccanismi di finanziamento del precedente fondo ministeriale, nonché le relative modalità di utilizzo dello stesso.

Passando ad analizzare l'altro elemento di novità, l'**indennità di Agenzia**, occorre segnalare che essa sostituisce l'indennità di amministrazione del Comparto dei Ministeri, ma ne mantiene le medesime caratteristiche di compenso erogato con carattere di continuità e generalità.

L'emolumento in esame viene considerato utile anche ai fini della indennità di buonuscita e del trattamento di fine rapporto.

Al fine di compensare la maggiore gravosità ed impegno che contraddistinguono le condizioni di lavoro del personale del Comparto, tale indennità è stata, però, notevolmente rivalutata sotto il profilo economico, attraverso un meccanismo di stabilizzazione di risorse del Fondo,

che si è reso possibile nel quadro del particolare sistema delle Convenzioni, previsto per il finanziamento delle Agenzie dal D.Lgs. n. 300/99. Anche per quanto riguarda i buoni pasto, pur confermando le condizioni ed i criteri di attribuibilità, viene, invece, sotto il profilo economico, data la possibilità di integrarne l'importo nella contrattazione integrativa. Come già detto, in un'apposita Sezione del contratto, l'**Allegato A**, sono individuate le declaratorie per ciascuna area professionale.

Tali declaratorie si articolano nelle specifiche professionali, che descrivono il grado di autonomia e responsabilità richiesta per lo svolgimento delle attività assegnate ed i contenuti professionali di base, che definiscono, in termini generali e sintetici, le mansioni comuni ai diversi settori di attività delle Agenzie ed hanno lo scopo di costituire uno schema tecnico di riferimento nella fase di individuazione dei profili professionali, in quanto gli stessi accorpano i contenuti lavorativi in relazione al medesimo livello di complessità e di competenza richiesto.

Nelle declaratorie sono individuate anche le modalità di accesso alle aree dall'interno e dall'esterno, nonché i requisiti culturali e professionali richiesti che vengono differenziati a seconda che le selezioni si riferiscano al personale interno oppure siano dirette all'esterno.

Completano l'Ipotesi di Accordo il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e il Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali.

Elvira Gentile
Dirigente ARAN

IL NUOVO CCNL DEL COMPARTO AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

COMMENTI

In data 28 gennaio 2004 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Accordo per il personale del Comparto delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003. Tale contratto, pur inquadrandosi nell'ambito delle linee portanti della riforma del lavoro pubblico, assume, rispetto ai CC:CC.NN.LL. della passata tornata contrattuale, una sua peculiare configurazione, strettamente connessa al fatto che lo stesso si colloca in un ambito temporale diverso e successivo rispetto alla fase di contrattualizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, che ha costituito il principale obiettivo delle prime due tornate contrattuali 1994-1997 e 1998-2001.

Sotto tale profilo, infatti, il processo di privatizzazione avviato con il D.Lgs. n. 29/93 e proseguito con i successivi decreti di modifica ed integrazione (le cui norme sono ora accorpate nel D.Lgs. n. 165/2001), è stato posto dal legislatore come cardine per promuovere l'ammodernamento e la razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni e, contestualmente, pervenire ad un contenimento del costo del lavoro.

In tale contesto, la fonte pattizia è stata ritenuta il principale strumento per l'attuazione dei citati obiettivi, attraverso la definizione di nuove regole del rapporto di lavoro molto vicine a quelle di diritto comune.

La conclusione della fase di trasformazione degli istituti disciplinati da norme pubblicistiche nei primi due quadrienni, esattamente come previsto dalle leggi di riforma, ha consentito alle parti di optare, per la presente tornata 2002-2005, per un contratto finalizzato soprattutto all'introduzione di clausole di chiarimento, in relazione alle esigenze manifestate dalle Amministrazioni del Comparto ovvero per all'aggiornamento degli istituti a seguito dell'emanazione di specifiche disposizioni di legge.

E' questo il caso delle norme disciplinari, ove la rivisitazione della regolamentazione contrattuale già esistente si è resa necessaria al fine di adeguarla alla Legge n. 97/2001 nel frattempo intervenuta ed ha costituito l'occasione per attualizzare l'intero sistema delle sanzioni disciplinari già previsto nel CCNL 1994-1997.

Inoltre, anche allo scopo di conseguire una maggiore chiarezza espositiva delle norme, è stato operato, ove ritenuto necessario, una sorta di raccordo tra le disposizioni riferite ad un medesimo istituto, ma contenute in testi contrattuali diversi ovvero tra la normativa di comparto e quella specificatamente disciplinata nei contratti collettivi quadro. Tale orientamento anticipa, seppure

per aspetti molto limitati, quanto previsto dall'Atto di indirizzo del Comitato di settore del 31 luglio 2003, laddove viene stabilito, come per tutti gli altri comparti, che al termine della stagione dovrà essere redatto un Testo unico coordinato di tutte le norme contrattuali, anche quindi quelle contenute nella presente Ipotesi di Accordo, che diventerà l'unico riferimento, organico e completo, della disciplina del rapporto di lavoro per il personale delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.

Altra questione che viene affrontata dal CCNL è quella relativa al sistema classificatorio del personale, tema che presenta elementi di grande complessità, per i quali si è ritenuto opportuno, una volta terminata l'attuale fase di prima applicazione, istituire una sessione di studio e di analisi diretta a valutare la possibilità di adottare formulazioni più rispondenti alle attuali esigenze della pubblica amministrazione, anche al fine di offrire alle stesse gli strumenti giuridici più idonei a conseguire una migliore gestione dei processi lavorativi ed un impiego più flessibile delle risorse umane.

Nel frattempo, per il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, al fine di rendere più agibile il sistema classificatorio delineato nella precedente tornata contrattuale, sono stati operati alcuni interventi di carattere transitorio, limitati, quindi, alla prima applicazione e diretti a venire incontro a talune concrete ed immediate necessità organizzative, segnalate dall'Amministrazione e correlate all'esigenza di creare le condizioni ottimali per favorire, in tempi rapidi, la maggiore funzionalità dei servizi attinenti all'attività di soccorso.

Sotto tale aspetto, infatti, l'impatto del sistema classificatorio con la realtà operativa ha evidenziato alcune contraddizioni dovute al mantenimento di forti rigidità derivanti dal precedente modello delle qualifiche funzionali, soprattutto in relazione alla presenza di profili ormai obsoleti oppure al permanere, per i passaggi interni, dei medesimi requisiti (esperienza professionale e titoli culturali e professionali) previsti dai precedenti Accordi sindacali, ma legati ad una organizzazione dell'attività lavorativa ormai superata.

Tali elementi di continuità con il passato si sono, poi, rivelati del tutto inadeguati a dare attuazione immediata alla maggiore flessibilità verticale introdotta dal contratto, soprattutto con riferimento all'istituzione di nuovi profili finalizzati al riconoscimento di competenze qualificate di particolare rilievo ai fini dell'attività di soccorso, con la conseguente impossibilità, da parte dell'Amministrazione, di poter utilizzare le professionalità esistenti in modo ottimale e coerente con la piena funzionalità dei servizi.

Ciò è emerso, con aspetti di maggiore problematicità, nel settore del personale aeronavigante, costituito con il contratto del 24 maggio 2000, nel quale sarebbero dovuti confluire i dipendenti adibiti al soccorso aereo, ma che di fatto non è mai stato attivato, impedendo quindi di portare a termine una organica riorganizzazione del settore.

Tant'è vero questo che anche la stessa Legge Finanziaria per il 2004, all'art. 3, comma 157, ha previsto, per i Vigili del fuoco elicotteristi inquadrati al livello iniziale, il passaggio automatico alla posizione economica superiore, anche in soprannumero, dando in parte una risposta al problema.

Rispetto all'impianto classificatorio nel suo complesso, i correttivi, in realtà, hanno interessato solo poche figure professionali e la loro portata è limitata ad una fase di prima applicazione del sistema. Essi riguardano, per lo più,

l'introduzione, in via transitoria, di taluni elementi di flessibilità (ampliamento delle tipologie di titoli di studio richiesti per l'accesso, riduzione dell'anzianità minima per le progressioni verticali, previsione di profili ad esaurimento) che consentano di utilizzare, quanto prima, le opportunità di valorizzazione professionale già offerte dalla normativa contrattuale vigente.

Sempre nel quadro della classificazione professionale, anche per il personale dell'Amministrazione autonoma dei Monopoli si è reso necessario apportare alcuni correttivi, in particolare con riferimento ai profili professionali, per i quali si era evidenziata l'urgenza di una attualizzazione dei contenuti mansionistici in relazione al mutato assetto delle competenze dell'amministrazione, a seguito della definitiva attribuzione all'Ente Tabacchi Italiano dei compiti attinenti al settore industriale e produttivo con il conseguente passaggio anche del relativo personale.

In relazione al quadro normativo generale, occorre, altresì, segnalare che il contratto ha affrontato anche tematiche del tutto innovative, alcune di grande rilevanza politica e sociale, come il mobbing e le molestie sessuali, sulle quali si è espresso anche il Parlamento europeo nell'ambito di recenti Risoluzioni indirizzate agli Stati membri dell'Unione.

Sul piano operativo il contratto ha adottato due diverse tipologie di soluzione: da un lato è stata prevista l'istituzione di specifici Comitati paritetici presso ciascuna amministrazione con compiti propositivi e di analisi del fenomeno e, dall'altro, sono state previste apposite sanzioni disciplinari riferibili a dipendenti responsabili di atti di mobbing.

Per quanto attiene al trattamento economico, gli incrementi retributivi sono stati distribuiti secondo gli schemi ormai collaudati nelle precedenti tornate contrattuali. In particolare, per il personale del Corpo nazionale

dei Vigili del fuoco, detti incrementi ammontano a circa 116,00 euro medi mensili per tredici mensilità, che la contrattazione ha finalizzato sia ad incrementare le voci retributive esistenti (77,00 euro per lo stipendio tabellare, 18 euro per l'indennità di rischio, 12 euro per il fondo di amministrazione) sia a finanziare operazioni di semplificazione della struttura della retribuzione (ad esempio il conglobamento dell'IIS nello stipendio tabellare), sia, anche, per individuare ulteriori compensi legati alla specificità delle attività lavorative, tra cui, ad esempio, un'indennità per il personale operativo, pari a 3 euro per ogni turno effettuato, per la quale si provvede in parte con le risorse del contratto ed in parte con le risorse del fondo.

Per quanto riguarda l'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato l'aumento medio complessivo a regime è di circa 113,00 euro mensili per tredici mensilità, destinati ad incrementare lo stipendio tabellare per 75,00 euro, l'indennità aziendale per 17,00 euro ed il fondo per 12,00 euro. Inoltre, in analogia a quanto effettuato in altri comparti, nonché per i Vigili, una quota è stata utilizzata per finanziare il conglobamento dell'IIS nello stipendio tabellare.

Il contratto apporta, come precedentemente accennato, anche sostanziali modifiche per quanto attiene l'assetto di talune voci retributive, nel quadro di una maggiore semplificazione della struttura della retribuzione. In particolare l'ipotesi prevede che l'indennità integrativa speciale (IIS) cessi di essere corrisposta come singola voce della retribuzione e venga conglobata nella voce "stipendio tabellare". Analoga operazione di razionalizzazione

delle voci retributive esistenti viene effettuata relativamente ad alcune indennità.

In particolare per il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco l'indennità operativa viene conglobata, in misura tale da garantire l'equivalenza di costo anche ai fini assistenziali e previdenziali, nell'indennità di rischio ovvero, per il personale del settore dei servizi amministrativi, tecnici ed informatici, nell'indennità mensile.

Per quanto attiene l'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato l'intervento ha, invece, interessato il premio per l'incremento del rendimento industriale che viene conglobato, sempre garantendo l'equivalenza di costo, nell'indennità aziendale.

Per quanto riguarda la struttura del contratto, l'Ipotesi in oggetto, anche in analogia con quanto operato nelle precedenti tornate contrattuali, mantiene la particolare articolazione interna in "sezioni" finalizzata a garantire le specificità delle Amministrazioni che compongono il Comparto (Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e Amministrazione autonoma dei Monopoli, caratterizzate da connotazioni di accentuata diversità). In particolare il testo contrattuale risulta suddiviso in tre parti: la prima parte contiene le norme generali per la disciplina degli aspetti applicabili a tutti i dipendenti del comparto, la seconda si articola in due sezioni, ciascuna delle quali contiene disposizioni finalizzate a regolare gli istituti peculiari del rapporto di lavoro di ciascuna amministrazione, nella terza sono, invece, indicate le norme comuni finali.

In sintesi il presente contratto collettivo, pur confermandosi come strumento di grande agilità, particolarmente idoneo ad assicurare

il costante ed immediato collegamento alla fonte legale attraverso il recepimento, in tempi brevi, delle riforme legislative, determina, nel quadro contrattuale attualmente vigente per il lavoro pubblico, solo quelle innovazioni finalizzate al suo migliore funzionamento.

In proposito, occorre infatti osservare che il consolidamento del sistema introdotto dalla regolamentazione pattizia assume una forte valenza positiva se si considera che il progetto di riforma del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici trova giovamento solo nella sua stabilizzazione, che consente, infatti, alle amministrazioni, di acquisire la piena consapevolezza dei principi innovatori sia dal punto di vista formale che sostanziale al fine di promuovere strategie gestionali avanzate e scelte organizzative innovative.

Elvira Gentile
Dirigente ARAN

Maria Vittoria Marongiu
Funzionario ARAN

BRUXELLES - SEMINARIO CEEP DEL 21 OTTOBRE 2003

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE

Il seminario è stato la tappa conclusiva di un progetto intrapreso nel 2002 dal CEEP, con il patrocinio della Commissione Europea.

Punto focale di tale progetto la realizzazione di un Compendio di iniziative, basate sull'esperienza di imprese erogatrici di Servizi di Interesse Economico Generale.

All'origine di tale lavoro un questionario inviato a tutte le aziende iscritte al CEEP. Sono state ricevute più di 150 risposte, consistenti in casi di "buone pratiche", con riguardo ai temi della *gestione delle risorse umane*, della *salute e sicurezza*, della *strategia e comunicazione*, dell'*ambiente*, del *contributo allo sviluppo locale e territoriale*, della *cittadinanza*.

Temi, giova ricordarlo, proposti dalle aziende consultate, dal momento che si trattava di mettere in evidenza iniziative che, sulla base delle indicazioni proposte dalla Commissione nel suo libro verde sul tema, avrebbero dovuto tener conto che del fatto che "la responsabilità sociale delle imprese si estende ben oltre il perimetro dell'impresa, fino alle comunità locali, potendo implicare, oltre ai salariati ed agli azionisti, un vasto ventaglio di possibili interessati: partner sociali e fornitori, clienti, poteri pubblici ed organizzazioni non governative rappresentanti la comunità locale ed i territori".

Con riguardo alla gestione delle *risorse umane* si è concluso che potevano essere di interesse la diversità dei sistemi di reclutamento, azioni specifiche a favore di certe categorie, riorganizzazioni del lavoro, pari opportunità, gestione delle carriere, conciliazione della vita professionale con quella personale.

Con riguardo alla *salute e sicurezza* si sono prese in considerazione iniziative che, come le altre, andassero oltre gli *standards* richiesti dalle norme nazionali e comunitarie.

Con riguardo alla *strategia e comunicazione* si sono proposti casi in cui venivano in rilievo la trasparenza, i diversi sistemi di *governance*, i rapporti con gli azionisti, i codici di condotta, le comunicazioni verso i soggetti esterni interessati, l'integrazione di queste iniziative nella strategia dell'impresa.

Per quanto concerne l'*ambiente*, si sono esaminate le procedure di gestione delle materie, la gestione ed il riciclaggio dei rifiuti, i consumi energetici, l'utilizzo delle energie rinnovabili, l'impatto ambientale.

I *rapporti con i fornitori ed i consumatori* sono stati analizzati con l'attenzione

OSSERVATORIO UE

ai rapporti con la clientela, alla qualità dei prodotti e dei servizi, a quelli con i fornitori ed i subappaltatori, alle pratiche concorrenziali.

Il contributo allo sviluppo locale e territoriale ha messo in evidenza le relazioni con le collettività locali o regionali, lo sviluppo del contenuto economico e sociale, il sostegno ai gruppi più sfavoriti a livello locale, il miglioramento delle condizioni di vita. Sotto la voce *cittadinanza* si sono analizzati casi di mecenatismo culturale o sportivo, altri interventi umanitari, sostegno ai cittadini, volontariato. Nell'ambito della Sezione italiana hanno risposto *Poste Italiane* ed *ACEA*. Le conclusioni di questi studi – che sono stati inviati alla Commissione europea ed illustrati con riguardo a venti specifici casi (fra cui *ACEA*) nel corso del seminario in oggetto – possono essere così riassunte.

La responsabilità sociale delle imprese ha origine in una gestione socialmente responsabile che si sforza di trovare compromessi equilibrati, accettabili da tutti, fra le esigenze ed i bisogni delle imprese e quelli dei loro vari interlocutori, esterni ed interni.

Ne deriva l'importanza per le imprese associate (siano esse a partecipazione pubblica e/o titolari di servizi di interesse generale) di saper affrontare i grandi mutamenti in corso con un approccio socialmente responsabile, tale da rafforzare positivamente il loro impatto economico e sociale.

Non ci si deve, quindi, meravigliare se la casistica proponga esperienze difficilmente riconducibili ad unità: la gestione sociale è pur sempre

uno dei profili della concreta gestione delle aziende via via prese in considerazione, con la conseguente necessità di restare strettamente ancorati alle specificità di ogni singola fattispecie.

I temi in relazione ai quali sarà opportuno giungere alla definizione di criteri standard di valutazione sono parsi, piuttosto, quelli connessi alla definizione di indicatori comuni con riguardo agli sviluppi reali ed a quelli attesi, ai risultati ed alle *performances* realizzati e di quelli ancora tragguardabili.

In questa fase il censimento degli indirizzi proposti e la loro attuazione sono ancora un percorso, se non esaustivo, certo largamente obbligato, anche per non cadere nell'errore di presentare, in termini precettivi o di risultati comunque attesi, una casistica che è meglio lasciare alla più completa discrezionalità delle aziende; le quali, qui come altrove, non possono che muoversi sulla base di valutazioni conseguenti ad un esercizio senza condizionamenti esterni della propria discrezionalità gestionale; coscienti tutti del fatto che, se così non fosse, si aprirebbero prospettive alquanto inopportune con la possibile ricerca di alibi o giustificazioni anche nella prospettiva della richiesta di sostegni esterni a proprie eventuali inefficienze. In altri termini, la responsabilità sociale non può essere addotta come una versione aggiornata degli oneri impropri gravanti sull'impresa, dal momento che si rischierebbe altrimenti di sconfinare in una zona di interventi che sono e devono semmai essere di primaria responsabilità delle autorità pubbliche. Se è vero che la responsabilità sociale delle imprese implica, in ogni caso, il riferimento a prestazioni superiori

rispetto a quelle richieste dalle leggi, si pone a questo punto il problema dell'opportunità – se non proprio della liceità – delle previsioni, da parte di autorità nazionali e/o locali, di dispositivi premianti per quelle imprese che realizzino standard qualitativi più alti, magari “certificati” secondo criteri altrimenti validi per la rilevazione della qualità.

Un indirizzo presente in talune regioni italiane, orientate a sostenere e sviluppare le politiche della responsabilità sociale con l'introduzione di incentivi e altri meccanismi premiali in sede di attribuzione di appalti ed in altri momenti di gestione delle proprie priorità. Si tratta di una problematica di difficile inquadramento che presenta comunque evidenti rischi di distorsione e perturbativa della concorrenza e proprio per questo richiede un ancoraggio ancora più saldo a taluni presupposti minimi comunemente accettati in ambito europeo.

Occorre, in particolare, ribadire che la responsabilità sociale delle imprese non può che essere “volontaria” e gestita nell'ambito di un progetto aziendale adottato nell'ambito di scelte autonome e proprie dell'impresa adottante: sotto questo profilo, è opportuno che si diffonda la coscienza che le politiche da esso derivanti devono essere valutate alla stregua dei risultati di gestione, identificandosi con un *management* accorto e performante, e non certo in base ad *input* politici di cui, in ultima istanza, sarebbe la collettività tutta a dover pagare i costi.

Proprio per questo i temi della responsabilità sociale delle imprese vanno inquadrati, nell'ambito dell'internazionalizzazione, in un contesto valido, quanto meno tendenzialmente, anche a livello

extraeuropeo, evitando di farne un ulteriore fattore di indebolimento delle capacità competitive delle nostre imprese.

Il CEEP è, quindi, favorevole a che si arrivi – in materia - alla definizione di “orientamenti” o “linee guida” elaborati nell'ambito di un dialogo allargato a tutti i soggetti del dialogo sociale ed alla stessa società civile, in un processo che per esser accettato ha necessariamente bisogno di tempi lunghi e di una profonda maturazione del consenso sociale.

Per quanto riguarda le proprie associate occorrerà, inoltre, che si tenga conto della specificità delle società di interesse generale che hanno a che fare con una vasta platea di clienti – cittadini ai quali è essenziale si diano prestazioni regolate quanto più possibile nel quadro di trasparenti missioni di interesse generale, con altrettanto trasparenti strumenti di valutazione dei risultati.

Funzionali rispetto a tali traguardi sono l'avvio e la gestione di partenariati sociali interni ed esterni all'azienda, da promuoversi anche oltre il coinvolgimento dei *partners* sociali attivi nelle relazioni industriali. Come si vede, un nucleo di conclusioni già oggi di sicuro interesse, tanto più che si tratta di una materia in cui il grado di maturazione di linee condivise è in altri *partner* (l'UNICE, ovviamente, ma anche la stessa CES) ad uno stadio meno avanzato.

Prof. Enzo Avanzi

Delegato Generale Ceep-it
con la collaborazione
dell'Avv. **Arturo Parisi** - ARAN

FLASH NOTIZIE

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

9 dicembre 2003**Dirigenza area I**

Ipotesi di accordo relativo alla sequenza contrattuale di cui agli artt. 36 e 46 del CCNL 5/4/2001 I biennio economico e all'art.3 del CCNL 5/4/2001 II biennio economico del personale dell'area I della dirigenza

L'ipotesi, che si applica a tutto il personale dirigente di prima e seconda fascia dell'area I della dirigenza, deriva, per la quasi totalità degli argomenti trattati, dagli artt. 36 e 46 del CCNL I biennio economico e dall'art. 3 del II biennio del 2001.

Per quanto riguarda gli artt 36 e 46 l'ipotesi prevede che:

- le risorse non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario per sottoscrivere una polizza assicurativa prevista dal contratto dell'aprile 2001, vengano imputate, per il solo anno di competenza, sulla retribuzione di risultato

- al dirigente inviato in missione sia corrisposta, oltre alla normale retribuzione, una indennità di trasferta, rivalutata con natura non retributiva.

Nella sequenza sono stati inoltre disciplinati:

- il periodo di prova, rimasto sin qui regolamentato dai contratti dirigenziali del quadriennio '94/'97;*
- i diritti derivanti da invenzioni industriali;*
- il trattamento di fine rapporto e previdenza complementare.*

Le parti hanno identificato le norme da disapplicare ai sensi degli artt. 69 e 71 del D.Lgs. n. 165/2001 dandosi atto che con interpretazioni autentiche colmeranno eventuali lacune.

Una sezione apposita è dedicata alle norme di raccordo del trattamento economico e giuridico del personale dirigente dell'amministrazione penitenziaria che entra a far parte della dirigenza dell'area I.

Per quanto concerne l'art. 3, relativo al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia, esso prevede ulteriori voci, oltre quelle già stabilite dal CCNL, per alimentare il relativo fondo, restando inteso che gli Enti e le Amministrazioni pubbliche diverse dallo Stato possano destinare, al finanziamento del fondo, risorse secondo la capacità di bilancio dei singoli enti, in misura non superiore al 2% del monte salari 1999. Tale percentuale non può superare l'1,5% per gli enti di cui alla Legge n. 88/89.

11 dicembre 2003**Comparto Sanità**

Ipotesi di CCNL del Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale - parte normativa quadriennio 2002/2005 e I biennio parte economica 2002/2003.

L'ipotesi di accordo era stata preceduta dalla firma di una preintesa che è stata sottoposta al vaglio della Conferenza dei Presidenti delle regioni per la conferma delle risorse aggiuntive del contratto dei 573.000 addetti del comparto.

In linea con il federalismo, le regioni, con loro linee di indirizzo, potranno guidare la contrattazione integrativa delle Aziende verso l'utilizzo flessibile delle risorse dei fondi per aumentare la produttività e la qualità dei servizi. Importanti innovazioni sono

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

state apportate, su indicazione del Comitato di settore, in alcune materie cruciali.

In materia di mobilità, al fine di consentire alle Aziende di avere un ritorno certo degli investimenti effettuati per la formazione e l'aggiornamento, sono stati previsti limiti biennali alla mobilità territoriale. Per ciò che concerne il part-time, l'intesa privilegia quelle forme di lavoro a tempo parziale che consentano l'impiego del personale anche nei turni. Tra gli argomenti di maggior rilievo del contratto – in quanto avrà senz'altro una ricaduta positiva sull'utenza – è aver individuato alcune priorità per migliorare i servizi delle Asl, destinandovi una quota di risorse. Sono state previste, infatti, indennità per incentivare il personale che svolge il servizio di assistenza a domicilio, migliorando la qualità di vita dei malati e anche riducendo i costi della ospedalizzazione.

E' stata istituita un'indennità per il personale che opera nei servizi rivolti ai tossicodipendenti (Sert) e sono state aumentate le indennità per il lavoro notturno e festivo.

Il sistema di inquadramento professionale stabilito nello scorso quadriennio è stato sostanzialmente confermato, ma per alcune figure le parti hanno ritenuto opportuno adottare adeguate politiche di sviluppo professionale. E' il caso del personale infermieristico collocato nella categoria D investito di particolari funzioni di coordinamento, per il quale è previsto, con varie modalità, il passaggio al livello economico superiore. Analogamente, il personale del ruolo sanitario e tecnico della categoria BS potrà, dopo procedure selettive, accedere ai nuovi profili appositamente istituiti nella categoria C. Altre clausole riguardano il personale dei ruoli professionali e amministrativi dei quali il contratto agevola i passaggi verticali e le carriere economiche. E' stato ribadito l'obbligo per le Aziende di organizzare e garantire la formazione continua resa obbligatoria da recenti leggi per il personale del ruolo sanitario.

Sono previste penalizzazioni di carriera per i lavoratori che immotivatamente vi si sottraggono. Nuove norme riguardano infine le materie delle sanzioni disciplinari e del mobbing. L'accordo prevede aumenti medi pari a 109 euro mensili a regime.

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

18 dicembre 2003

Comparto Regioni ed Autonomie locali

CCNL di interpretazione autentica dell'art. 7, comma 5, del CCNL del 31/3/1999, in relazione all'art. 29 del CCNL del 14/9/2000 del Comparto delle Regioni ed Autonomie locali (G.U. n. 6 del 9.01.2004)

Il CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 7, comma 5, del CCNL 31 marzo 1999 è stato richiesto, ai sensi dell'art. 64 del D.Lgs. n. 165/2001, dal giudice del lavoro del Tribunale ordinario di Pesaro.

I ricorrenti chiedono di rendere nulli gli atti amministrativi del Comune di Fano con cui gli stessi dipendenti sono inquadrati nella categoria C anziché in D, e di avere l'inquadramento giuridico in categoria D, posizione economica D1, invocando l'applicazione dell'art. 7, comma 5, del CCNL del 31 marzo 1999.

Tale articolo, però, non intendeva consentire automatici passaggi alla categoria D del personale dell'area della vigilanza che svolge compiti di coordinamento e controllo, essendo altrimenti contrastante con quanto sancito dal D.Lgs. n. 165/2001 (art. 52) che vieta al datore di lavoro pubblico ogni possibilità di reinquadramento dei lavoratori sulla base delle mansioni svolte. Con l'interpretazione autentica, pertanto, le parti hanno confermato che tale disposizione non consente un automatico passaggio alla categoria D del personale dell'area della vigilanza in posizione di coordinamento e controllo, già collocato nella ex sesta qualifica funzionale a seguito di procedure concorsuali.

Inoltre l'art. 7, comma 5, del CCNL 31 marzo 1999, deve ritenersi, di fatto, superato nelle sue finalità applicative a seguito dell'entrata in vigore della disciplina dell'art. 29 del CCNL del 14 settembre 2000.

18 dicembre 2003

Comparto Regioni ed Autonomie locali

CCNL di interpretazione autentica dell'art. 9 del CCNL del 31/3/1999, in relazione agli artt. 8 e 16 dello stesso CCNL nonché in relazione agli artt. 4 e 17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1/4/1999 del Comparto delle Regioni ed Autonomie locali (G.U. n. 6 del 9.01.2004)

Il CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 9 del CCNL 31 marzo 1999 è stato richiesto, ai sensi dell'art. 64 del D.Lgs. n. 165/2001, dal giudice del lavoro del Tribunale ordinario di Torino.

Il ricorrente, dipendente della Circoscrizione n. 5 del Comune di Torino, accetta con riserva la proposta di conferimento di posizione organizzativa n. 338 "coordinamento servizi amministrativi circoscrizione 1" e chiede di essere assegnato alla posizione organizzativa n. 108 presso la circoscrizione n. 5. Inoltre, chiede l'annullamento del provvedimento con il quale è stato revocato l'incarico di posizione organizzativa e la reintegrazione nella posizione organizzativa.

Le parti concordano nel ritenere che il contrasto tra fonti contrattuali di diverso livello non può essere affrontato in questa sede, non potendo le parti negoziali di livello nazionale esprimere valutazioni. Si esclude, inoltre, la competenza della contrattazione decentrata integrativa ad introdurre

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

*ipotesi ulteriori di revoca rispetto a quelli fissati dal contratto nazionale.
Pertanto le parti concordano l'interpretazione autentica dell'art. 9 del CCNL del 31/3/1999 del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali confermando pienamente e unanimemente la disciplina della revoca degli incarichi per le posizioni organizzative contenuta nell'art. 9, commi 3 e 4, del CCNL del 31/3/1999.
Ribadiscono, inoltre, che la disciplina delle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa è quella contenuta negli artt. 16 del CCNL del 31/3/1999 e 4 del CCNL dell'1/4/1999, e la disciplina delle materie oggetto di concertazione è quella contenuta negli artt. 8 del CCNL dell'1/4/1999 e 16, comma 2, del CCNL del 31/3/1999.*

18 dicembre 2003
Comparto Regioni ed Autonomie locali
CCNL di interpretazione autentica dell'articolo 7, comma 5, del CCNL del 31/3/1999 del Comparto Regioni ed Autonomie locali (G.U. n. 6 del 9.01.2004)

*Il CCNL sull'interpretazione autentica dell'art. 7, comma 5, del CCNL 31 marzo 1999 è stato richiesto, ai sensi dell'art. 64 del D.Lgs. 165/2001, dal giudice del lavoro del Tribunale ordinario di Trapani.
La questione concerne l'interpretazione dell'espressione "adeguata valorizzazione" cui dovevano provvedere gli Enti, in particolare se con essa si dovesse intendere:*

- *l'inquadramento nella categoria D, fin dal 1° aprile 1999;*
- *la c.d. progressione orizzontale;*
- *la norma programmatica rispetto alla quale la coda contrattuale del 14 settembre 2000 costituisce attuazione non retroattiva;*
- *la facoltà discrezionale della P.A..*

*Con l'interpretazione autentica, innanzitutto, le parti hanno confermato che tale disposizione non consente un automatico passaggio alla categoria D del personale dell'area della vigilanza in posizione di coordinamento e controllo, già collocato nella ex sesta qualifica funzionale a seguito di procedure concorsuali.
Inoltre l'art. 7, comma 5, del CCNL 31 marzo 1999, deve ritenersi, di fatto, superato nelle sue finalità applicative a seguito dell'entrata in vigore della disciplina dell'art. 29 del CCNL del 14 settembre 2000, che ne costituisce attuazione non retroattiva.
Infine la disciplina dell'art. 7, comma 5, era rivolta a sollecitare le iniziative degli Enti a dare attuazione alle diverse forme di incentivazione del personale in cui sono ricomprese sia le progressioni verticali sia eventuali compensi di produttività e di risultato o di incentivazione delle responsabilità.*

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

18 dicembre 2003

Comparto Regioni ed Autonomie locali

CCNL di interpretazione autentica dell'art. 26 e seguenti del CCNL del 5/10/2001 del Comparto Regioni ed Autonomie locali (G.U. n. 6 del 9.01.2004)

L'interpretazione autentica della norma pattizia si è resa necessaria, su sollecito del giudice del Tribunale di Savona, per risolvere in via pregiudiziale alcune cause di lavoro promosse da dipendenti degli Enti locali. Infatti i dipendenti avevano promosso cause di lavoro per ottenere, a titolo di assegno ad personam, qualificabile come "retribuzione individuale di anzianità", la conservazione della maggiore retribuzione goduta al momento del passaggio dall'Ente Ferrovie dello Stato alle dipendenze del comune interessato (ai sensi della Legge n. 554/98 art. 4, comma 2, con le modalità previste dal DPCM n.325/98).

I lavoratori rivendicavano la non riassorbibilità del trattamento di miglior favore acquisito nell'Ente di provenienza ai sensi della disciplina prevista in alcuni articoli dei CCNL del Comparto Ministeri e dell'ANAS, applicata al personale trasferito alle Autonomie.

Ma le parti negoziatrici hanno ritenuto di interpretare che, la disciplina degli articoli in oggetto, possa trovare applicazione esclusivamente nei confronti del personale dei Ministeri nonché di quello dell'ANAS trasferito alle Autonomie (ai sensi dell'art. 7 Legge n. 59/97).

Ma hanno altresì ribadito che, il personale degli Enti locali provenienti dall'Ente Ferrovie dello Stato, resta regolamentato dall'art. 5 del DPCM n. 325/98 e secondo gli indirizzi applicativi formulati dal Dipartimento della funzione pubblica che, comunque, anche con recenti pareri (v. nota prot. 2866/7 del 3/7/2001) ha affermato la non riassorbibilità dell'assegno ad personam attribuito al personale al momento dell'inquadramento.

22 dicembre 2003

Dirigenza Sanità area IV (medica e veterinaria)

Verbale della riunione per l'interpretazione autentica dell'art. 21 del CCNL 5.12.1996 dell'area della dirigenza medica e veterinaria.

L'interpretazione autentica è stata richiesta dal Tribunale di Grosseto - Sezione lavoro. Il ricorrente - responsabile delle attività distrettuali con la qualifica di dirigente di II livello presso la USL n. 9 di Grosseto (oggi ASL) - chiede che tutte le ferie non consumate negli anni pregressi (anche risalenti a 5-10 anni prima), per indifferibili esigenze di servizio o personali, siano monetizzabili all'atto della cessazione del rapporto di lavoro con la Azienda di appartenenza.

L'ARAN ha predisposto il testo di una proposta di interpretazione autentica, tale proposta è stata oggetto di ampio dibattito senza che si sia verificato l'unanime consenso delle OO.SS. firmatarie del CCNL (consenso richiesto, per l'interpretazione autentica, dall'art. 49 del D.Lgs. 165/2001), in quanto l'Organizzazione e la Confederazione sindacale

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

CGIL hanno dichiarato di non voler sottoscrivere la proposta di accordo in questione; al contrario, tutti gli altri Sindacati si sono dichiarati favorevoli alla proposta che hanno sottoscritto.

Si deve comunque prendere atto che non è stato possibile pervenire al richiesto accordo di interpretazione autentica. L'ARAN, pertanto, ha attestato la sussistenza del mancato accordo.

22 gennaio 2004

Comparto Regioni ed Autonomie locali

Sottoscrizione del CCNL del personale del Comparto delle Regioni e Autonomie locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003

Il Contratto presenta significativi e rilevanti elementi di novità dal punto di vista normativo.

In particolare, per le relazioni sindacali, è stata semplificata la disciplina della concertazione e della contrattazione decentrata integrativa, venendo incontro alle richieste degli Enti di ridotte dimensioni demografiche.

Sicuramente innovativa è la nuova disciplina delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa d'ora in poi distinte in fisse e variabili: le prime costituiscono un ammontare stabile nel tempo, salvo i futuri incrementi derivanti dalla contrattazione nazionale, le seconde, possono variare di anno in anno nel rispetto delle regole prescritte.

Sono state anche nuovamente formulate le regole in materia di produttività e viene precisato che compensi possono essere corrisposti a tale titolo solo a seguito di valutazioni dei risultati conseguiti. Il contratto prevede, per i circa seicentomila addetti al comparto, benefici economici che complessivamente ammontano a 94,5 euro pari al 5,66% di crescita delle retribuzioni, cui si aggiungono ulteriori 11,5 euro, pari allo 0,5% più lo 0,2% per gli enti in possesso dei requisiti di "salute finanziaria", per un totale complessivo a regime di 106 euro mensili pro-capite.

L'aumento medio mensile a regime così calcolato è pari a 77,6 euro suddiviso in due tranches: il 1° gennaio 2002 e il 1° gennaio 2003. L'indennità integrativa speciale è conglobata nella voce stipendio al fine di semplificare la busta paga.

Le risorse destinate alla contrattazione integrativa sono, poi, aumentate, dal 1° gennaio 2003, di:

- 10,5 euro mensili pro-capite per tutti gli enti del comparto;
- 8,3 euro mensili pro-capite solo per quegli enti che non siano in stato di deficit o dissesto e che rispettino i parametri di spesa personale entro precisi limiti di bilancio;
- 3,2 euro mensili pro-capite anch'esso condizionato alla salute finanziaria dell'ente e con vincolo di destinazione per la

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

valorizzazione della professionalità.
 E' istituita una "indennità di comparto" il cui importo complessivo medio mensile è pari a 40 euro, dei quali però solo 3,8 euro mensili provengono dalle risorse fresche di contratto, mentre la restante parte riutilizza risorse già finalizzate alla contrattazione integrativa, includendo tra queste anche parte degli aumenti definiti nel presente biennio.
 Completa il quadro degli utilizzi delle risorse l'importo di 2,6 euro mensili pro-capite finalizzati alla rivalutazione di 25 euro mensili dell'indennità per il personale dell'area di vigilanza.
 Inoltre è stata soppressa la norma (art. 5 del CCNL 5/10/2001) che dava spazio agli Enti di aumentare le risorse della contrattazione integrativa, sussistendo dati di bilancio di particolare virtuosità.

24 gennaio 2004

Comparto Agenzie fiscali

Ipotesi di CCNL relativo al personale del Comparto delle Agenzie fiscali per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003

E' questa l'ipotesi del primo CCNL dei dipendenti delle Agenzie fiscali che è anche Testo Unico di tutta la normativa che regola il rapporto di lavoro privatizzato di tale personale.
 I lavoratori interessati sono complessivamente circa 58.890 così divisi: agenzie delle entrate (36.600), agenzie del territorio (10.780), agenzie delle dogane (9.850) e agenzie del demanio (1.660).
 La trattativa si è inoltre sviluppata su normative che vanno nel senso di migliorare la funzionalità degli uffici e di promuovere l'efficienza dei servizi a favore dei cittadini, valorizzando l'ammodernamento della macchina statale e consentendo flessibilità per la gestione delle risorse umane. E' stato dato un nuovo assetto al sistema classificatorio del personale del comparto, formato da tre aree nelle quali è previsto un unico accesso dall'esterno nella posizione iniziale del profilo. L'individuazione dei profili di ciascuna area è definita da ogni singola Agenzia, con l'assistenza dell'ARAN, nell'ambito della contrattazione integrativa.
 Il sistema di classificazione prevede sviluppi verticali tra le aree e sviluppi economici all'interno delle aree stesse mediante l'attribuzione di fasce retributive.
 Le Agenzie, inoltre, in relazione alle proprie necessità organizzative, possono prevedere l'istituzione di nuovi profili nell'ambito delle dotazioni organiche.
 Per quanto riguarda le norme di prima applicazione, il personale in servizio all'entrata in vigore del contratto è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione nella posizione già conseguita

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

*nell'ordinamento di provenienza.
L'aumento medio complessivo a regime è di 118 euro mensili per tredici mensilità.
Sono previste due tranches di aumento stipendiale al 1° gennaio 2002 e al 1° gennaio 2003 per complessivi 80 euro.
La restante quota è finalizzata all'aumento dell'indennità di amministrazione, che diviene "indennità di Agenzia", (17 euro al mese) e al salario variabile definito in contrattazione integrativa (12,5 euro al mese).
L'indennità di Agenzia è inoltre aumentata mediante il consolidamento di una parte delle risorse già stanziare negli anni passati per il salario accessorio.
E' stata razionalizzata la busta paga con il conglobamento dell'indennità integrativa speciale (contingenza) nella voce stipendio.
Il costo di questa operazione (circa 8,50 euro mensili) permetterà di avere una indennità di buonuscita più elevata a chi è andato in pensione dal 1° gennaio 2003 in poi.
Gli aumenti stabiliti consentono la crescita della retribuzione media complessiva del 5,66% così come definito nell'accordo del febbraio 2002 tra Governo e Sindacati e confermato dalla Legge Finanziaria per il 2003.*

27 gennaio 2004
Comparto Sanità
Protocollo d'intesa
A.R.P.A. Piemonte

*La tabella di equiparazione di cui all'allegato n. 4 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001 non ha valenza generale ma riguarda esclusivamente il personale dell'OSMER confluito nella A.R.P.A. della Regione a Statuto speciale Friuli - Venezia Giulia, e che nel caso di trasferimento presso altre A.R.P.A. di dipendenti provenienti dal settore del Commercio, deve essere nuovamente attivata la prevista procedura contrattuale e solo se, in tale ipotesi, le parti riscontrino la perfetta identità dei profili di cui viene chiesta l'equiparazione a quelli già esaminati, possono procedere all'equiparazione con un mero protocollo d'intesa.
Con il protocollo d'intesa firmato il 27 gennaio 2004 le parti ritengono che l'inquadramento del personale del C.S.I. Piemonte (Consorzio per il sistema informativo), confluito nell'A.R.P.A. Piemonte, potrà avvenire secondo la tabella di equiparazione sopracitata e nel rispetto delle regole stabilite dal CCNL del 27 gennaio 2000 "per la formazione delle tabelle di equiparazione del personale confluito nelle A.R.P.A. a quello del Comparto Sanità".*

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

28 gennaio 2004
Comparto Aziende
 Ipotesi di CCNL relativo al personale del Comparto delle Amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003

Il Comparto interessa 31.000 Vigili del fuoco e 1.400 lavoratori dei Monopoli. Per quanto riguarda i Vigili del fuoco la trattativa si è sviluppata su normative che tendono a favorire i processi di riorganizzazione del settore al fine di consentire l'ottimizzazione dei servizi nonché riconoscere le peculiarità e le alte professionalità di questi lavoratori. L'aumento medio complessivo a regime è di circa 116 euro mensili per tredici mensilità. Sono previste due tranches di aumento stipendiale al 1° gennaio 2002 e al 1° gennaio 2003 per complessivi 77 euro. L'indennità di rischio è inoltre aumentata con due tranches di incremento mensili per un totale circa di 18 euro. A partire dal 31.12.2003 è stata istituita, inoltre, una indennità pari a 3 euro per ogni turno effettuato dal personale operativo. Detta indennità è finanziata in minima parte dalle risorse provenienti da un apposito decreto legge. Il fondo è stato incrementato di circa 12 euro per le finalità incentivanti. Per i lavoratori dei monopoli l'aumento medio complessivo a regime è di circa 113 euro mensili per tredici mensilità. Sono previste due tranches di aumento stipendiale al 1° gennaio 2002 e al 1° gennaio 2003 per complessivi 75 euro mensili. L'indennità è stata aumentata di circa 17 euro mensili e verrà corrisposta in due tranches; il fondo anche in questo caso è stato incrementato di circa 12 euro mensili. Per entrambi i settori, in linea con quanto stabilito dai contratti degli altri comparti già stipulati, l'indennità integrativa speciale (contingenza) è stata incorporata nella voce stipendio e permetterà di avere una indennità di buonuscita più elevata a chi è andato in pensione dal 1° gennaio 2003 in poi. Il costo di questa operazione è di circa 9 euro mensili. Secondo quanto definito nell'accordo del febbraio 2002 tra Governo e Sindacati e confermato dalla Legge Finanziaria per il 2003, gli aumenti consentono la crescita della retribuzione media complessiva del 5,66%. Per gli aspetti normativi, l'ipotesi ha provveduto ad aggiornare le norme esistenti ai fini del consolidamento dei trattamenti armonizzati con quelli del settore privato.

10 febbraio 2004
Comparto Ministeri
 CCNL stipulato ai sensi dell'art. 7, comma 2 relativo al personale del Comparto Ministeri del 12 giugno 2003

In data 10 febbraio è stato stipulato il CCNL relativo al personale del Comparto Ministeri, ai sensi dell'art. 7, comma 2 del CCNL sottoscritto il 12 giugno 2003, nel quale si sostituisce il secondo alinea dell'art. 9, comma 1, lett. b), del CCNL del 16 febbraio 1999 con quanto segue "dalle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale".

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

10 febbraio 2004
Dirigenza Sanità area III
(amministrativa,
sanitaria, tecnica e
professionale

CCNL integrativo del
 CCNL dell'area della
 dirigenza dei ruoli
 sanitario, professionale,
 tecnico ed
 amministrativo del SSN
 stipulato l'8 giugno 2000

Il testo del CCNL integrativo in esame, si configura quale strumento essenziale per soddisfare la previsione contenuta nell'art. 64 del CCNL sottoscritto l'8 giugno 2000 in cui le parti rinviando ad una fase negoziale successiva la regolamentazione di alcune specifiche materie e si impegnano a ricondurre alla disciplina pattizia, armonica con quella del settore privato, tutti gli istituti ancora regolati da norme pubblicistiche.

Con il presente contratto che conclude, per l'area della dirigenza ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo la stagione 1998-2001, si procede, tra l'altro, al completamento della suddetta operazione, dando continuità, in base alla decorrenza delle disposizioni negoziali, ad alcuni istituti relativi alla disciplina del rapporto di lavoro. Ha rivisitato i diritti sindacali (il diritto di assemblea, contributi sindacali ed il patronato sindacale), e la disciplina del rapporto di lavoro (struttura, cause di sospensione, mobilità, formazione e disposizioni di particolare interesse, tra cui particolare riguardo alla ricostituzione del rapporto di lavoro).

Il titolo III si apre con il capo I dedicato alla retribuzione e alla sua definizione, alla struttura dello stipendio, al lavoro straordinario e disciplina, inoltre, l'indennità di rischio radiologico, le trattenute per sciopero breve ed i trattamenti di trasferta, di trasferimento e di fine rapporto. Nel capo II del Titolo sul trattamento economico all'art. 35 vengono attribuiti ai dirigenti della presente area gli incrementi economici derivanti dall'applicazione dello 0,92% (ottenuto dalla rivisitazione del tasso di inflazione avvenuta ad opera della Legge Finanziaria n. 388 valida per il 2001, e dal riconoscimento dello 0,32 quale anticipo sullo scostamento del tasso di inflazione programmato rispetto ai tassi reali del biennio precedente).

Con il Titolo IV, diviso in quattro Capi, vengono disciplinate materie diverse e particolari, in taluni casi per raccordare discipline legislative e contrattuali, in altri per dare continuità di applicazione ad istituti previsti dalla disciplina pubblicistica riconosciuta tuttora valida dalle parti. Ad esempio, l'art. 38 riguarda le modalità di applicazione dei benefici economici previsti da discipline speciali.

Con il Capo III, suddiviso negli artt. 41 e 42, viene data concreta applicazione alle disposizioni introdotte dalla Legge n. 251/2000 concernente la "disciplina delle professioni sanitarie

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

10 febbraio 2004
Dirigenza Sanità area IV
(medica e veterinaria)
 CCNL integrativo del
 CCNL dell'area della
 dirigenza medica e
 veterinaria del SSN
 stipulato l' 8 giugno 2000

infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica” Ed infine il Capo IV detta le disposizioni finali, tra cui l’art. 43, in armonia con recenti prescrizioni comunitarie, prevede l’adozione da parte delle Aziende di un codice di comportamento contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, fornendo alle stesse, in allegato, un codice-tipo. Infine l’art. 45 si occupa delle norme finali. Nel comma 1 sono segnalati gli articoli per i quali è sancita la decorrenza nell’ambito del biennio contrattuale 2000-2001 (sia pure dal 31 dicembre 2001) al fine di dare continuità e certezza agli istituti in essi regolati, tutti derivanti dalla precedente disciplina pubblicistica, evitando così lacune normative.

Il testo del CCNL integrativo in esame, si configura quale strumento essenziale per soddisfare la previsione contenuta nell’art. 63 del CCNL sottoscritto l’8 giugno 2000 in cui le parti rinviando ad una fase negoziale successiva la regolamentazione di alcune specifiche materie e si impegnano a ricondurre alla disciplina pattizia, armonica con quella del settore privato, tutti gli istituti ancora regolati da norme pubblicistiche. Con il presente contratto, che conclude per l’area della dirigenza medica e veterinaria la stagione 1998-2001, si procede, tra l’altro, al completamento della suddetta operazione, dando continuità, in base alla decorrenza delle disposizioni negoziali, ad alcuni istituti relativi alla disciplina del rapporto di lavoro tuttora applicati dalle aziende in virtù degli usi normativi. Ha rivisitato i diritti sindacali (il diritto di assemblea, contributi sindacali ed il patronato sindacale), e la disciplina del rapporto di lavoro (struttura, cause di sospensione, mobilità, formazione e disposizioni di particolare interesse, tra cui particolare riguardo alla ricostituzione del rapporto di lavoro). Il titolo III si apre con il capo I dedicato alla retribuzione e alle sue definizioni, alla struttura dello stipendio, al lavoro straordinario e disciplina, inoltre, l’indennità di rischio radiologico, le trattenute per sciopero breve ed i trattamenti di trasferta, di trasferimento e di fine rapporto. Nel Capo II, del Titolo sul trattamento economico, agli artt. 35 e 36 vengono attribuiti ai dirigenti della presente area gli incrementi economici derivanti dall’applicazione dello 0,92% (ottenuto dalla rivisitazione del tasso di inflazione avvenuta

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

ad opera della Legge Finanziaria n. 388 valida per il 2001, e dal riconoscimento dello 0,32 quale anticipo sullo scostamento del tasso di inflazione programmato rispetto ai tassi reali del biennio precedente). Coerentemente con gli incrementi, l'art. 37, destina le risorse residue dopo l'aggiornamento degli stipendi tabellari, al fondo per la retribuzione di posizione etc.

L'art. 38, che chiude il Capo, reca clausole integrative ed interpretative del CCNL 8 giugno 2000 che hanno quasi tutte valore di interpretazione autentica e non comportano spesa ma servono a dare certezza a materie che, in alcuni casi, sono state oggetto di chiarimenti ai quesiti a suo tempo intervenuti, anche al fine di prevenire il contenzioso. Con il Titolo IV, diviso in quattro Capi, vengono disciplinate materie diverse e particolari, in taluni casi per raccordare discipline legislative e contrattuali in altri per dare continuità di applicazione ad istituti previsti dalla disciplina pubblicistica riconosciuta tuttora valida dalle parti. Ad esempio, l'art. 39 riguarda le modalità di applicazione dei benefici economici previsti da discipline speciali.

L'art. 42 risolve il problema delle tabelle di equiparazione del personale dirigenziale transitato alle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente ARPA, previsto dall'art. 1, comma 2 ed art. 62, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico.

Ed infine il Capo IV detta le disposizioni finali, tra cui l'art. 43, in armonia con recenti prescrizioni comunitarie, prevede l'adozione da parte delle Aziende, di un codice di comportamento contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, fornendo alle stesse, in allegato, un codice-tipo. Infine l'art. 44 si occupa delle norme finali.

I commi 2 e 3 assumono una particolare importanza. Nel comma 2 sono segnalati gli articoli per i quali è sancita la decorrenza nell'ambito del biennio contrattuale 2000-2001 (sia pure dal 31 dicembre 2001) al fine di dare continuità e certezza agli istituti in essi regolati, tutti derivanti dalla precedente disciplina pubblicistica, evitando così lacune normative.

PROVVEDIMENTI PUBBLICATI

Periodo esaminato: 10 gennaio - 25 febbraio

Direttiva 27 novembre 2003 (Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie)

“Impiego della posta elettronica nelle pubbliche amministrazioni”.

(G.U. 12 gennaio 2004 n. 8)

Decreto-legge 14 gennaio 2004, n. 2

“Disposizioni urgenti relative al trattamento economico dei collaboratori linguistici presso talune Università ed in materia di titoli equipollenti”.

(G.U. 15 gennaio 2004 n. 11)

Decreto 24 novembre 2003, n. 375 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

“Regolamento per l'istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e della riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali”.

(G.U. 15 gennaio 2004 n. 11)

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 2003

“Determinazione per il triennio 2002/2004 del contributo di solidarietà di cui all'art. 25 della legge 28 febbraio 1986, n. 41”.

(G.U. 16 gennaio 2003 n. 12)

Decreto 11 novembre 2003 (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca)

“Ripartizione del Fondo per le agevolazioni alla ricerca”.

(G.U. 17 gennaio 2004 n. 13)

Decreto Legislativo 29 dicembre 2003, n. 381

“Modifiche al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287, concernenti il riordino della Scuola superiore della pubblica amministrazione, a norma dell'articolo 1 della legge 6 luglio 2002, n. 137”.

(G.U. 24 gennaio 2004 n. 19)

Decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 2003, n. 385

“Regolamento di organizzazione dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato”.

(G.U. 28 gennaio 2004 n. 22)

Decreto 6 ottobre 2003 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

“Determinazione della retribuzione convenzionale per la liquidazione delle rendite INAIL per i tecnici sanitari di radiologia medica con decorrenza 1° luglio 2003”.

(G.U. 30 gennaio 2004 n. 24)

Decreto 6 ottobre 2003 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

“Rivalutazione delle prestazioni economiche erogate dall'INAIL a favore dei medici colpiti da malattie e da lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive, con decorrenza 1° luglio 2003”.

(G.U. 30 gennaio 2004 n. 24)

Decreto-legge 30 gennaio 2004, n. 24

“Disposizioni urgenti concernenti il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché in materia di accise sui tabacchi lavorati”.

(G.U. 2 febbraio 2004 n. 26)

Direttiva 18 dicembre 2003 (Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per l’innovazione e le tecnologie)

“Linee guida in materia di digitalizzazione dell’amministrazione per l’anno 2004”.

(G.U. 4 febbraio 2004 n. 28)

Deliberazione 3 dicembre 2003 n. 03/159 (Commissione di garanzia per l’attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali)

“Regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili da garantire in caso di sciopero per il personale amministrativo del Consiglio di Stato e dei tribunali amministrativi regionali”.

(G.U. 4 febbraio 2004 n. 28)

Decreto del Presidente della Repubblica 19 dicembre 2003, n. 390

“Proroga del termine previsto dall’articolo 6, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 21 settembre 2001, n. 422, concernente il regolamento recante norme per l’individuazione dei titoli professionali del personale da utilizzare presso le pubbliche amministrazioni per le attività di informazione e di comunicazione e disciplina degli interventi formativi”.

(G.U. 5 febbraio 2004 n. 29)

Direttiva 19 dicembre 2003 (Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per l’innovazione e le tecnologie)

“Sviluppo ed utilizzazione dei programmi informatici da parte delle pubbliche amministrazioni”.

(G.U. 7 febbraio 2004 n. 31)

Circolare 3 febbraio 2004, n. 5 (Ministero dell’economia e delle finanze)

“Patto di stabilità interno per gli anni 2004-2005 per le province e i comuni con popolazione superiore a 5000 abitanti”.

(G.U. 10 febbraio 2004 n. 33)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

Comunicato di rettifica riguardante il “Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto scuola per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003”.

(G.U. 11 febbraio 2004 n. 34)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Protocollo di intesa relativo all’inquadramento del personale del C.S.I. Piemonte confluito nelle A.R.P.A.”.

(G.U. 13 febbraio 2004 n. 36)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato ai sensi dell’art. 7, comma 2, relativo al personale del Comparto Ministeri del 12 giugno 2003”.

(G.U. 19 febbraio 2004 n. 41)

Legge 24 dicembre 2003, n. 350

Ripubblicazione del testo della legge 24 dicembre 2003, n. 350, recante: «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2004)», corredato delle relative note.

(Legge pubblicata in supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 299 del 27 dicembre 2003).

(G.U. 20 febbraio 2004 n. 42, S.O. n. 26)

LEGISLAZIONE

ATTIVITÀ PARLAMENTARE

SITUAZIONE AL 25 FEBBRAIO 2004

Conversione in legge del decreto-legge 14 gennaio 2004, n. 2, recante disposizioni urgenti relative al trattamento economico dei collaboratori linguistici presso talune Università ed in materia di titoli equipollenti

(A.C. 4696-A)

Concluso l'esame da parte della Commissione Cultura, Scienza e Istruzione (VII) in sede referente

Estensione ai grandi invalidi per servizio della corresponsione dell'assegno di superinvalidità previsto per i grandi invalidi di guerra

(A.C. 4667)

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

Delega al Governo per la riforma dell'ordinamento giudiziario di cui al regio decreto 30 gennaio 1941, n. 12, per il decentramento del Ministero della giustizia, per la modifica della disciplina per l'accesso alle funzioni presso organi di giurisdizione superiore amministrativa, per la modifica della disciplina concernente il Consiglio di presidenza della Corte dei conti e il Consiglio di presidenza della giustizia amministrativa, nonché per l'emanazione di un testo unico

(A.C. 4636)

All'esame della Commissione Giustizia (II) in sede referente

Disposizioni in materia di promozione della tutela giuridica e dell'utilizzazione economica della proprietà industriale e per l'inserimento di giovani ricercatori

(A.C. 4614)

Da assegnare

Disposizioni per la progressiva immissione in ruolo, nel triennio 2004-2006, del personale assunto a tempo determinato dai Ministeri della salute, della giustizia, per i beni e le attività culturali, dell'economia e delle finanze, del lavoro e delle politiche sociali e delle politiche agricole e forestali

(A.C. 4587)

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

Modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro dei medici del Servizio sanitario nazionale

(A.C. 4550)

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

Modifiche alla legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili

(A.C. 4472)

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

Disposizioni in materia di licenziamento individuale e di protezione dei lavoratori in posizione di dipendenza economica

(A.C. 3732)

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

Delega al Governo per la disciplina in materia di rapporto d'impiego del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

(A.S. 2756)

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

Conversione in legge del decreto-legge 30 gennaio 2004, n. 24, recante disposizioni urgenti concernenti il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché in materia di accise sui tabacchi lavorati

(A.S. 2720)

*Concluso l'esame da parte della Commissione Affari costituzionali (I)
in sede referente*

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2003, n. 356, recante abrogazione del comma 78 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2003, n. 350 (Legge finanziaria 2004)

(A.S. 2715)

Approvato definitivamente, non ancora pubblicato sulla G.U.

Equiparazione delle lauree in scienze delle preparazioni alimentari e in scienze e tecnologie alimentari alle lauree in biologia ed in chimica per l'ammissione ai pubblici concorsi

(A.S. 2623)

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

