

alan newsletter

5/2004

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

SETTEMBRE/OTTOBRE 2004

REDAZIONE
VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA

COMMENTI

**MOBILITÀ E GESTIONE
DELLE RISORSE UMANE
NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

RETRIBUZIONI

**CONTRATTUALI E DI FATTO
ALLA CHIUSURA
DEL BIENNIO 2002-2003**

**LA LEGGE DELEGA
IN MATERIA PREVIDENZIALE
E LA SPECIALE DISCIPLINA
DEL PUBBLICO IMPIEGO:
UN'ARMONIZZAZIONE DIFFICILE
TRA STATO E MERCATO**

OSSERVATORIO UNIONE EUROPEA

**ACCORDO EUROPEO
SULLO STRESS SUL LAVORO**





DIRETTORE

Guido Fantoni

DIRETTORE RESPONSABILE

Anna Maria Gaibisso

**COMITATO
TECNICO-SCIENTIFICO**

Domenico Di Cocco
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. 5
SETTEMBRE-OTTOBRE 2004

INTERVISTE

Il nuovo contratto del Comparto Università:
il punto di vista di Pasquale Palmiero **2**

COMMENTI

Mobilità e gestione delle risorse umane
nella pubblica amministrazione
di Francesco Verbaro **4**

Retribuzioni contrattuali e di fatto
alla chiusura del biennio 2002-2003
a cura del Servizio Studi Aran **7**

La legge delega in materia previdenziale
e la speciale disciplina del pubblico
impiego: un'armonizzazione difficile
tra stato e mercato
di Maurizio Sarti **15**

OSSERVATORIO UNIONE EUROPEA

Accordo europeo sullo stress sul lavoro **20**

LEGISLAZIONE

Provvedimenti pubblicati
ed attività parlamentare
di Tiziana De Florio e Rosario Soloperto **24**

PROBLEMI APPLICATIVI

Chiarimenti sulle clausole del CCNL
del 19 aprile 2004 del comparto
del personale del servizio sanitario
nazionale
a cura di Silvana Dragonetti **29**

INDICE

INTERVISTE

IL NUOVO CONTRATTO DEL COMPARTO UNIVERSITA'

il **punto** di vista

DI PASQUALE PALMIERO

DIRIGENTE GENERALE DEL SERVIZIO CONTRATTAZIONE 2° DELL'ARAN

“Il contratto del Comparto Università per il quadriennio normativo 2002/2005 e il biennio economico 2002/2003, firmato nella sede dell'Aran il 28 luglio del 2004, ha affrontato e risolto il problema più grosso: quello dei policlinici”.

Il dottor Pasquale Palmiero, dirigente generale dell'ARAN, responsabile del Comparto Università, comincia così la descrizione del nuovo contratto che interessa circa 60 mila dipendenti.

C'è voluto molto tempo per firmare questo documento...

Molto. Ma appena all'ARAN è arrivato l'atto di indirizzo del Governo, in quattro-cinque settimane di intenso lavoro con i sindacati siamo riusciti a chiudere la trattativa. A fine luglio, quando c'è in giro una certa smobilitazione...

Purtroppo, però, la necessità di affrettare i tempi per non lasciare il personale senza contratto dopo quasi tre anni di attesa, non ci ha consentito un riesame globale della materia e di redigere una sorta di Testo Unico (come è stato fatto dall'ARAN in occasione del contratto del Comparto della Scuola) che raccolga tutte le norme già esistenti e che semplifichi il lavoro di chi lavora nel settore. Un'operazione che faccia chiarezza e che renda possibile seguire

il percorso delle norme che, certe volte, come scatole cinesi, non si sa dove andare a consultare.

E' un contratto che risolve qualche problema in sospeso?

Risolve, come ho detto, il problema dei policlinici, il maggiore e il più complesso.

Nella relazione tecnica affermiamo che si è trattato della parte di negoziato più “lunga e tribolata”, chiuso com'era, il negoziato, tra le precise indicazioni e rigorosi limiti imposti dall'atto di indirizzo e la pressione delle organizzazioni sindacali, decise a introdurre “di tutto”.

I fatti sono noti: l'Università, nel campo medico, fruisce anche di strutture sanitarie all'interno delle quali si fa didattica e sperimentazione.

Si tratta di strutture di ricerca, di insegnamento e di apprendimento in cui si forma la classe medica.

Il personale tecnico-amministrativo di questa struttura appartiene al comparto universitario, ma ha compiti identici a quello del personale sanitario, e ciò crea problemi complessi perché, nei due comparti, sono differenti le retribuzioni, le professionalità e le modalità di reclutamento. Faccio un esempio: se una clinica medica ha bisogno di un infermiere lo prende dalla facoltà di medicina; ma questo ha una formazione, una professionalità e una retribuzione diverse da un infermiere del Comparto Sanità.

Storicamente, il problema della

retribuzione diversa era stato affrontato con il ricorso all'articolo 31 del DPR n. 761 del 1979 che prevede un'indennità "perequativa" per il personale universitario impiegato nei Policlinici.

Molta acqua è passata sotto i ponti: i Policlinici sono diventati Aziende Ospedaliere Universitarie guidate da un manager, con propri budget e in rapporto con il Servizio Sanitario Nazionale mediante apposite convenzioni, ma la situazione è rimasta caratterizzata dall'esistenza di una "ambigua terra di nessuno" al confine tra i due Comparti Università e Sanità. I

n poche parole, si trattava di soddisfare contemporaneamente le esigenze formative dell'Università e quelle della Sanità, di poter contare su un personale stabile e specialistico. Tornando all'esempio dell'infermiere: si è assistito ad un andirivieni tra i comparti che si è prestato ad operazioni "precarie" che hanno intralciato la programmazione delle necessità di un Policlinico. Mi dilungo su questo argomento perché è il punto centrale, "innovativo", del contratto.

Nell'articolo 28 si stabilisce che tutto il personale delle A.O.U. e quello universitario che ne sia chiamato a farne parte sia collocato in una specifica fascia di categoria. Una sola tabella. In sintesi, si può dire che in questo modo si è dato modo alle A.O.U. di reclutare il proprio personale secondo le reali necessità e professionalità e, per un altro aspetto, creare una sorta di "passerella bidirezionale", uno strumento, cioè, che possa tornare di utile viatico sia nell'ipotesi che venga nel futuro deciso il transito di tutto il personale nel Comparto Sanità, sia che venga ritenuto opportuno consolidare l'appartenenza al Comparto Università di questo stesso personale in uno specifico e separato ruolo.

Si è evitata, in questo modo, ogni area scoperta di contrattazione che poteva creare equivoci e, qualche volta, "angherie".

Parliamo dell'aspetto economico.

L'aspetto economico si lega a quello giuridico: nella tabella della quale ho parlato, i passaggi si fanno con i criteri del Servizio Sanitario Nazionale e per quelli provenienti dall'Università, che hanno formazione diversa, ci può essere solo un passaggio "verticale" se non si ha il titolo di studio previsto almeno per la categoria. In ogni caso, si è preferito aumentare i passaggi "orizzontali" con aumenti di retribuzioni nella stessa categoria. Per ciò che riguarda il personale inquadrato nella categoria delle "elevate professionalità", per andare incontro alle pressioni dei sindacati che spingevano per il riconoscimento della funzione dirigenziale (richieste che non hanno potuto trovare accoglimento in sede contrattuale) l'ARAN ha consentito che la disciplina di questo personale fosse collocata in un distinto Titolo del Contratto con l'attribuzione di alcune prerogative usualmente significative della funzione dirigenziale o, appunto, di un'"elevata professionalità". Quanto all'aspetto economico in generale, è chiaro che sono state rispettate tutte le indicazioni del Governo.

Altre innovazioni?

La soluzione della questione "policlinici" basta per definire importante questo contratto, ma ci sono altri punti interessanti che riguardano la costituzione di un Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, in riferimento alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, e di un Osservatorio nazionale paritetico della sicurezza.

COMMENTI

MOBILITÀ E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La mobilità – ovvero il passaggio diretto ad un altro ufficio o amministrazione, conservando profilo e qualifica di provenienza – è stato un istituto quasi esclusivamente al servizio dei dipendenti e non dell'amministrazione, che non è mai riuscita a farne un concreto strumento di gestione delle risorse. Eppure con 3,5 milioni di dipendenti, se snellito e reso più agile, potrebbe divenire lo strumento chiave per il reclutamento delle professionalità necessarie, limitando il ricorso spropositato ad incarichi esterni.

In vista della predisposizione del disegno di legge finanziaria, è tornato in auge un tema abbastanza ricorrente quale è quello del numero dei dipendenti pubblici in Italia e, quindi, del loro costo. Come è emerso nel pur breve ma acceso dibattito, il problema che accusa il sistema delle pubbliche amministrazioni italiane non riguarda tanto il loro numero, che, rapportato al numero degli abitanti, è in linea con la media europea, quanto la loro distribuzione e produttività, in generale il loro migliore utilizzo e, dunque, il loro costo.

Difatti, tenendo pure conto dei processi in corso di decentramento e trasferimento delle funzioni previsti dal nuovo Titolo V, si è tornati a parlare

anche di mobilità. Il tema, specifico, va ovviamente affrontato avendo ben presente il quadro delle problematiche che investono l'amministrazione italiana.

Proviamo a chiarire alcuni punti e a fornire qualche dato.

Che cosa si intende per mobilità?

La definizione è semplice: il passaggio diretto di dipendenti ad altro ufficio all'interno dell'amministrazione o in un'altra amministrazione, nello stesso profilo e qualifica di appartenenza, in presenza di una vacanza di organico.

Sull'utilizzo di questo istituto emergono una serie di problematiche, alcune delle quali, storiche, legate al ruolo svolto dalla pubblica amministrazione negli ultimi decenni come ammortizzatore sociale. In molte regioni del Centro Sud sono state assunte numerose unità di personale provenienti dal settore industriale in crisi o da enti del parastato privatizzati.

Ancora recentemente vengono assunte molte unità attraverso i piani di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili, in particolare negli enti locali, molti in deroga al blocco delle assunzioni.

Il venire meno della norma sull'obbligo di permanenza per 7 anni nel posto messo a concorso e una serie di vincoli sulla mobilità intercompartimentale, di carattere contrattuale e finanziario, hanno aggravato il dato della cattiva distribuzione: con vuoti di organico intorno al 60% dei posti in alcune

regioni (Piemonte, Veneto, Lombardia, Emilia Romagna, Friuli), con picchi altamente critici in alcune città, ed eccedenze in altre regioni pari al 70% del fabbisogno reale (Campania, Calabria, Sicilia).

Tra le cause della cattiva distribuzione vi è quella che potremmo definire “mobilità cattiva”, che nasce dall’esigenza del personale di trovare migliore collocazione e impiego in realtà più vicine alla residenza o alla famiglia di origine, oppure da un rapporto non soddisfacente con i dirigenti o l’ambiente di lavoro, per il fatto di trovarsi sottoutilizzato o, ancora, per cambiare attività rispetto a mansioni ripetitive.

Certamente il 98% della mobilità del pubblico impiego è avvenuto su richiesta del dipendente o sulla base delle preferenze espressa dallo stesso. Questo dato, guardando soprattutto i valori assoluti, ci dice che nel pubblico impiego la mobilità c’è, ma solo incidentalmente è funzionale alle esigenze della pubblica amministrazione. In parole povere, non si è realizzato quel “mercato del lavoro pubblico” che consentirebbe di distribuire in modo più razionale i dipendenti e di valorizzare i più meritevoli.

Troppe le rigidità normative, troppe le barriere contrattuali per accedere ad un’altra amministrazione o, peggio, per muoversi da un comparto ad un altro. I tempi per realizzare un passaggio in mobilità da un’amministrazione ad un’altra sono di circa 43 giorni.

Quasi il 20% di queste procedure generano contenzioso a causa della erronea corrispondenza nell’equiparazione del profilo professionale ed economico.

L’attivazione di una collaborazione coordinata continuativa, istituto giuridico largamente preferito in questi anni anche a fronte del divieto ad assumere, avviene invece in media in 26 giorni, risultando pertanto maggiormente conveniente, e non occupa tra l’altro un posto in dotazione organica.

Questo spiega anche il perché del ricorso spropositato alle collaborazioni coordinate continuative da parte delle pubbliche amministrazioni e, in particolare, degli enti locali e il necessario intervento del Ministro per la funzione pubblica con direttiva per arginare il fenomeno.

Emerge qui un secondo aspetto del problema: la scarsità dei dati e la mancanza di analisi costi benefici sulle politiche e i comportamenti delle amministrazioni.

Fattore che condiziona poi negativamente gli interventi normativi.

La mobilità è, quindi, uno strumento per reclutare le competenze necessarie, soprattutto in un settore composto da circa 10.000 amministrazioni con 3.500.000 di dipendenti a tempo indeterminato e quasi 300.000 con rapporti di lavoro a termine e parasubordinato.

Nonostante, però, le diverse norme che prevedono “il previo esperimento delle procedure di mobilità”, non si riesce ancora a trasformare l’istituto della mobilità in strumento di reclutamento.

Quel che è accaduto in questi anni è andato, per certi versi, in senso contrario alle esigenze di una buona gestione delle risorse umane nelle amministrazioni. Invece di aumentare la flessibilità interna si è fatto ricorso alla flessibilità esterna: attraverso l’utilizzo di rapporti di lavoro flessibili o forme di esternalizzazione deboli, poco attente alle funzioni e ai costi.

In questo quadro, allora, le riqualificazioni previste dai contratti, per garantire periodicamente alcuni scatti retributivi, potrebbero accompagnare questa “mobilità orizzontale” e favorire una migliore ricollocazione del capitale umano. Certamente le progressioni verticali

e orizzontali e i pochi concorsi autorizzati, a volte per garantire semplicemente “l’adeguato accesso dall’esterno”, potrebbero essere finalizzati per distribuire meglio le competenze, rispondere ai nuovi fabbisogni, consentire il cosiddetto “miglior utilizzo del personale”. Quando si parla di mobilità occorre, inoltre, fare i conti con l’età media dei dipendenti pubblici italiani, che risulta essere tra le più alte dei paesi OCSE: dato che rischia di peggiorare con la proroga del blocco delle assunzioni e la contemporanea facoltà oggi di trattenere il personale in servizio fino a 70 anni. E’ più difficile ovviamente realizzare la mobilità in età avanzata. La formazione è uno strumento che può svolgere un ruolo importante nel favorire la mobilità e nell’accompagnare i processi di riconversione, soprattutto quelli derivanti dai processi di decentramento e trasferimento delle funzioni. Lo prevede, d’altronde, lo stesso D.Lgs. n. 165/2001, all’art. 34, nei casi di dichiarazione di eccedenza e di gestione del personale in disponibilità. Probabilmente occorrerebbe prevedere un fondo per favorire la mobilità ancor prima di arrivare alla dichiarazione di eccedenza, così come prevista dal suddetto decreto legislativo. Un piano di formazione mirato dovrebbe supportare i processi di decentramento o trasformazione in corso, al fine di realizzare il migliore reimpiego delle risorse umane. Così come servirebbero delle risorse finanziarie per incentivare la mobilità dal sud al nord del paese. Una soluzione, a cui si sta lavorando e che potrebbe essere di grande aiuto nell’abbattere le asimmetrie informative che esistono tra domanda e offerta di mobilità, è quella di creare un mercato telematico della mobilità

volontaria. Una sorta di “borsino”, come avviene nel settore privato. Questo ovviamente dopo aver risolto i problemi legati alle corrispondenze dei profili professionali e ai cosiddetti assegni *ad personam*. Le soluzioni, quindi, non sono solo legislative e contrattuali, ma anche gestionali. Questo per dire anche che il pubblico impiego può costare meno e produrre di più se diventa oggetto di politiche più complesse: né di meri tagli, né di mero incremento retributivo. Ovviamente in tutto questo discorso occorre ricordare un importante tassello: la produttività. In questo caso, la misurabilità del miglior utilizzo. Su ciò occorrerebbe uno sforzo tecnico e culturale di cui si sente gravemente l’assenza. Dopo anni di dibattiti e l’istituzione di sistemi di controllo interno, ancora poco si è fatto e si fa sulla produttività del pubblico impiego italiano. Nonostante i nuclei di valutazione e gli uffici per il controllo di gestione e il controllo strategico, manchiamo spesso di elementi e informazioni che ci consentano di individuare le eccedenze e di varare delle politiche mirate di ricollocazione del personale e di rideterminazione degli organici. Su quest’ultimo aspetto degli organici si è intervenuto recentemente con alcune direttive del Dipartimento della funzione pubblica, proprio al fine di promuovere un ripensamento delle strutture alla luce di fabbisogni e dati aggiornati, su cui poi fondare le politiche di reclutamento e mobilità. Possiamo concludere dicendo che a oltre undici anni dall’entrata in vigore del D.Lgs. n. 29/93, il testo unico del pubblico impiego, rimane quanto mai attuale una delle finalità lì indicate e su cui poco si è fatto: “realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni”.

Francesco Verbaro

Direttore generale Dipartimento della funzione pubblica-Presidenza del Consiglio dei Ministri

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI E DI FATTO ALLA CHIUSURA DEL BIENNIO 2002-03

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ED INFLAZIONE: IL MEDIO PERIODO

Nel n. 3/4 dicembre 2003 del "Rapporto trimestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti" si sono volute illustrare una serie di difficoltà specifiche incontrate nei recenti rinnovi dei contratti collettivi di lavoro del pubblico impiego, a fronte del dispositivo di politica dei redditi contenuto nell'accordo interconfederale del '93. Difficoltà originate, in larga misura, dagli scarti proporzionalmente rilevanti che si sono andati registrando fra l'inflazione programmata (Tip) e quella effettiva (Tie). Nello specifico si è argomentato che la resistenza dell'inflazione effettiva ad avvicinarsi a quella programmata si inserisce nel processo negoziale alterandone *contenuti e tempi*. Il recupero del differenziale, da clausola di salvaguardia, tende a divenire un *contenuto* preponderante e ricorrente della contrattazione, spesso a fronte di una legge finanziaria pregressa che non contiene le risorse per garantire il corrispondente ristoro economico sul versante retributivo. Questa mancanza di risorse altera i *tempi* del processo negoziale ritardando la stipula dei CCNL che giungono in molti casi a biennio di competenza avanzato, quando spesso le statistiche ufficiali mostrano che l'inflazione programmata per quello stesso biennio ha scarsamente influenzato la crescita effettiva dei prezzi al consumo. Lo snodo decisivo dell'accordo del '93

prevedeva di affidare alla predeterminazione dell'inflazione, cioè al *Tip*, il ruolo altrimenti giocato, nella costruzione delle piattaforme rivendicative, dalle attese dell'inflazione stessa.

Questo scambio virtuoso prometteva una stessa dinamica dei salari reali ma in un contesto di rientro dell'inflazione. Le più recenti evoluzioni nell'ambito delle relazioni industriali mettono in evidenza come questo scambio risulti di minore appetibilità da parte delle OO.SS., anche perché le retribuzioni inseguono il recupero del differenziale tra valore programmato ed effettivo della crescita dei prezzi con un non trascurabile ritardo.

La *figura 1* riporta i principali elementi di evidenza empirica disponibili al riguardo. L'indice delle retribuzioni contrattuali elaborato dall'Istat in relazione al pubblico impiego ed al settore privato è posto a confronto con quello dell'andamento dei prezzi al consumo.

La rappresentazione sotto forma di numeri-indice, piuttosto che di tassi di variazione, è particolarmente adatta a cogliere gli sviluppi di medio periodo ed a porre in evidenza l'entità dei ritardi cui si accennava in precedenza. Il grafico si presta a due diverse

COMMENTI

L'esigenza di disporre di dati aggiornati sull'andamento delle retribuzioni è sempre avvertita da coloro che, anche per esigenze contrapposte, sono coinvolti nei processi di definizione delle politiche retributive collettive.

Nei periodi in cui la conflittualità sulla contrattazione aumenta, l'esigenza si fa più forte e, spesso, lo scontro finisce per coinvolgere proprio la attendibilità delle informazioni riguardanti gli andamenti retributivi di fatto.

Come spesso l'Aran ha sottolineato nei propri rapporti trimestrali, muoversi nei meandri delle cifre riferite al mondo delle retribuzioni pubbliche è compito assai arduo, se non altro per la scarsa chiarezza che esiste sulla diversità delle fonti informative cui è possibile attingere.

E' noto che la più utile e completa delle fonti, quella cioè del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, sconta un ritardo che non ne permette alcuni utilizzi come quello che interessa le parti negoziali che debbono confrontarsi su valori prossimi alla data di decorrenza del contratto nazionale collettivo.

Per tale ragione spesso si effettuano attualizzazioni dei dati più recenti o, in alternativa, si utilizzano altre fonti informative rappresentate quali l'indice delle retribuzioni contrattuali pubblicato dall'Istat e la contabilità nazionale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti del Ministero dell'Economia.

Evidentemente si tratta di dati che, per loro natura, si prestano ad essere utilizzati a taluni fini mentre diventano meno rappresentativi se finalizzati ad osservare altri fenomeni. Per fare un esempio, i dati sulle retribuzioni contrattuali non contengono, per definizione, gli effetti della contrattazione integrativa oppure i dati della contabilità nazionale includono anche le retribuzioni dei dipendenti non contrattualizzati.

E' pertanto utile porre la dovuta attenzione alle diverse tipologie di fonti informative esistenti e, principalmente, è necessario distinguerne le caratteristiche allo scopo di evitare improprie interpretazioni.

Nell'intento di fornire informazioni, il più possibile chiare sull'argomento, l'Aran, anche nel rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti di luglio 2004 (di cui si pubblica un estratto), esamina gli andamenti delle retribuzioni avendo cura di distinguere sia le diverse fonti utilizzate sia le conseguenze in termini di valutazione complessiva dei dati che la diversità delle fonti determina.

Sergio Gasparini
Dirigente generale ARAN

considerazioni. La prima è che nel medio periodo il meccanismo di regolazione salariale ha consentito alla retribuzione negoziata al primo livello, attraverso i CCNL, di recuperare integralmente il percorso compiuto dai prezzi.

E ciò è vero in eguale misura, sia nel settore pubblico che in quello privato. La seconda è che le retribuzioni

del settore pubblico tendono a recuperare la crescita dei prezzi, nella maggior parte dei casi, attardandosi dietro ad essi.

Da questo punto di vista, la tornata contrattuale 2002-03 è emblematica. Nello specifico dei comparti di contrattazione collettiva (il cui dettaglio è presentato nella seconda parte della *figura 1*) dal settembre 2001 sino al luglio del 2003 l'indice mostra un andamento del tutto piatto, cumulando così una notevole distanza dall'indice dei prezzi al consumo, il quale nel frattempo ha proseguito

la sua corsa mese dopo mese. Dal luglio 2003 si sono recepiti in successione il CCNL dei comparti Ministeri e Scuola (agosto '03), Enti pubblici non economici (dicembre '03), Regioni ed Autonomie locali (febbraio '04), SSN (maggio '04).

A quest'ultima data, dopo il recepimento della stipula dei CCNL con maggiori addensamenti di personale, l'indice delle retribuzioni contrattuali si è riallineato ai prezzi al consumo.

Oltre a quanto sottolineato in precedenza, la *figura 1* offre la possibilità di fornire due ulteriori chiarimenti.

Il primo è che lo specifico andamento dell'indice contrattuale del pubblico impiego porta ancora una volta a dover sottolineare quanto sia scorretto enfatizzare l'ultimo tasso di crescita annuale, dimenticandosi che il suo valore elevato origina spesso dall'addensamento in un periodo abbastanza ristretto della stipula di diversi CCNL.

In secondo luogo va specificato, a migliore qualificazione di quanto detto prima, che i ritardi attengono alla corresponsione dei benefici contrattuali ma non alla loro decorrenza.

Quasi tutti i CCNL del biennio 2002-03 prevedevano una decorrenza delle tranches nel gennaio dei due anni, comportando quindi una coerente corresponsione di arretrati.

Gli effetti dei ritardi sono quindi avvertiti in termini di reddito disponibile corrente, poi compensato da tale corresponsione.

RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ED INFLAZIONE: IL BIENNIO 2002-03

Dopo uno sguardo agli andamenti di medio periodo, sempre utile per posizionare i fatti recenti in uno scenario che ne aiuta la corretta valutazione, è necessario focalizzarsi sui risultati dell'ultimo biennio.

A questo scopo è stata approntata la *tavola 1*, che nelle ultime due colonne riporta quantificazioni cumulate di periodo.

La prima fa riferimento ancora al medio periodo: dal dicembre 1997 al maggio 2004 la crescita retributiva indotta dai miglioramenti economici si pone al 15,6%, un valore del tutto analogo al 15% dei prezzi riportato nell'ultima riga.⁽¹⁾

Concentrandosi sull'ultimo biennio (di nuovo includendo il maggio 2004) la quantificazione si ragguaglia al 5,7%.⁽²⁾ Considerando il solo personale contrattualizzato (quello i cui CCNL sono stipulati dall'Aran) si ottiene praticamente lo stesso valore, coerente con il mandato negoziale ricevuto dall'Aran, il quale cifrava un impegno di risorse tale da garantire miglioramenti retributivi pari al 5,66%. Nei rinnovi dei vari comparti la modulazione di questo impegno complessivo fra parti fisse ed accessorie ha naturalmente risentito degli specifici iter contrattuali. L'indice delle retribuzioni contrattuali elaborato dall'Istat offre in proposito una quantificazione media riferita, per costruzione dell'indice, alla parte fissa del salario.

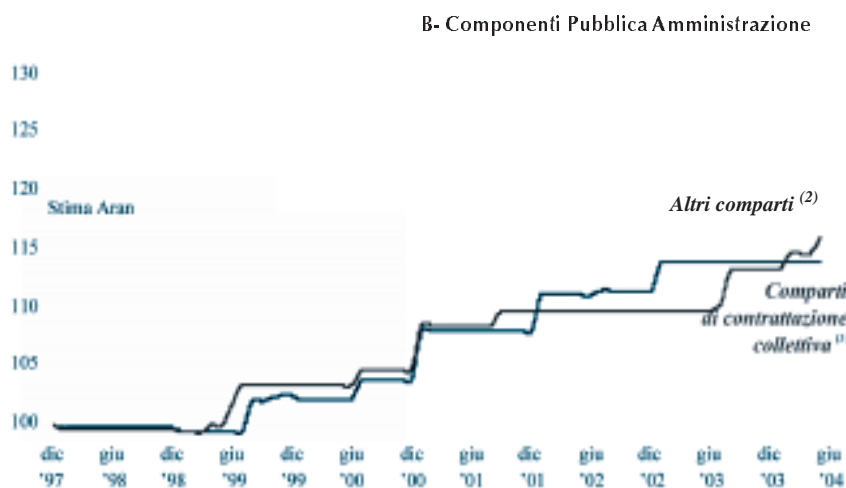
Ciò significa peraltro che tale parte si è potuta giovare non solo dei *Tip* definiti per il biennio 2002-03 (1,7%+1,4%) e del recupero connesso al precedente scarto fra *Tip* e *Tie* (0,52%) ma anche delle risorse aggiuntive finalizzate, fra l'altro, al riconoscimento di guadagni retributivi reali.

Va poi segnalata una quarta componente che ha concorso alla suddetta dinamica retributiva, consistente nel riconoscimento anticipato dello scarto inflattivo in maturazione nel biennio 2003-04, pari ad un impegno di risorse dello 0,5%.

La *tavola 1* riporta, per completezza, anche gli Indici più ampi, che incorporano i rinnovi contrattuali stipulati per il personale dirigente.

FIGURA 1
INFLAZIONE E RETRIBUZIONI CONTRATTUALI NELLA PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE⁽¹⁾ E NEL SETTORE PRIVATO

Base dicembre 1997=100. Dati aggiornati al comunicato stampa maggio 2004



⁽¹⁾ Nuova serie Istat valutata, per omogeneità con il Settore privato, al netto delle figure dirigenziali.

⁽²⁾ Personale pubblico (escluse figure dirigenziali) per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall'Aran.

⁽³⁾ Personale pubblico rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

Fonte: Elaborazioni e stime Aran su dati Istat.

Anche in questo caso il riferimento è duplice, per tutto il personale e limitatamente a quello contrattualizzato. La dinamica retributiva dell'ultimo biennio è in ambedue i casi significativamente più contenuta.

Ciò è vero in particolare per il personale contrattualizzato, in ragione del fatto che a maggio 2004 non era ancora stato siglato alcun rinnovo per il personale dirigente.

.....

RETRIBUZIONI DI FATTO

Vi è un aspetto della scorsa tornata contrattuale su cui va nuovamente richiamata l'attenzione. Tra la metà del 2003 e l'inizio

del presente anno, quando nei diversi tavoli negoziali si giungeva alla sigla dei rinnovi contrattuali, a fronte di *Tip* fissati all'1,7% e all'1,4%, l'Istat misurava un'inflazione nell'intorno del 2,5%.

Un dato peraltro avvertito come irrealistico da vasti strati della popolazione, la cui percezione ne poneva il valore su livelli pressoché doppi.

In questo clima di acuta conflittualità, la composizione delle istanze rivendicative con il mandato negoziale ricevuto è stata possibile facendo ricorso a tutti i margini di flessibilità coerenti con il dispositivo di politica dei redditi in relazione al primo livello di contrattazione, quello nazionale.

Ciò ha consentito di rinnovare in tempi ragionevoli i CCNL del personale non dirigente, ma introduce ora una maggiore complessità in sede di rendicontazione economica, necessaria per avviare la prossima stagione, relativa al biennio 2004-05.

A questo insieme di elementi proveniente dalla contrattazione nazionale si aggiungono poi gli esiti del momento contrattuale decentrato il quale, nello spirito di garantire una maggiore discrezionalità gestionale alle Autonomie locali, ha senza dubbio registrato un'accresciuta importanza economica. In effetti, è questo livello contrattuale che deve farsi carico, in misura preminente, di rendere possibile anche ai pubblici dipendenti la fruizione dei guadagni di produttività del sistema economico.

Allo stesso modo, è sempre il momento decentrato cui è demandata la regolazione delle riqualificazioni professionali e delle progressioni di carriera.

Tutto ciò porta a considerare un'altra misurazione della dinamica retributiva, costruita sulle retribuzioni di fatto, le quali appunto registrano il complesso degli atti negoziali, nonché delle autonome determinazioni amministrative, che producono benefici salariali.

Ma perché monitorare l'andamento delle retribuzioni di fatto?

A prima vista parrebbe improprio considerare congiuntamente gli effetti

di atti così diversi: i CCNL, il riconoscimento decentrato della produttività, l'evoluzione della composizione professionale, la rideterminazione della retribuzione di posizione per le figure che ne hanno diritto. Per ricordare solo i principali atti negoziali.

La risposta è presto data.

Come ricordato in precedenza uno dei temi che ha caratterizzato il clima recente delle relazioni industriali, non solo nel settore pubblico, è quello dell'andamento delle retribuzioni reali, depurandone cioè il valore monetario per l'incremento del costo della vita.

In questo senso, una prima evidenza già delineata è costituita dalla sostanziale tenuta, nel medio periodo, delle retribuzioni contrattuali a fronte della dinamica inflazionistica effettiva.

Ricordando quanto già visto, nel periodo che va dal 1997 al 2003 i prezzi al consumo sono cresciuti di circa il 15% e le retribuzioni contrattuali non sono state da meno. Nello stesso periodo le retribuzioni di fatto hanno registrato un andamento più favorevole, pari a circa il 22%.

Ciò significa che in questi sei anni, in media, i dipendenti pubblici hanno usufruito di benefici economici reali pari a circa un punto percentuale l'anno. Questo andamento è confermato anche dalle risultanze specifiche dell'ultimo biennio 2002-03.

La fonte da cui si è desunto l'andamento delle retribuzioni di fatto è la Contabilità nazionale, nella versione rivolta ai Conti consolidati delle Pubbliche Amministrazioni.

L'elevata tempestività con cui le risultanze vengono diffuse ne fanno uno strumento di estremo rilievo per l'impostazione ed il monitoraggio delle politiche salariali rivolte al pubblico impiego.

Questo vantaggio è, giocoforza, pagato

TAVOLA 1
LA DINAMICA RETRIBUTIVA PROCAPITE DEL PERSONALE PUBBLICO

Variazioni % a regime, medie annue e cumulate

Tassi di variazione a regime	<u>dic.02/ dic.01</u>	<u>dic.03/ dic.02</u>	<u>mag.04/ dic.97</u>	<u>mag.04/ dic.01</u>
Retribuzioni contrattuali				
Attività P.A., dirig.esclusi ⁽¹⁾	0,6	3,1	15,6	5,7
<i>di cui:</i> Personale contrattualizzato	0,0	3,4	16,0	5,9
Attività P.A., dirig.compresi ⁽²⁾	0,6	2,8	16,6	5,2
<i>di cui:</i> Personale contrattualizzato	0,0	2,9	16,6	5,0
Tassi medi annui e cumulati				
	<u>02/01</u>	<u>03/02</u>	<u>03/97</u>	<u>03/01</u>
Retribuzioni di fatto⁽³⁾				
Amm. pubbliche, totale	3,4	4,4	21,8	7,9
Tassi di inflazione				
Programmato ⁽⁴⁾	1,7	1,4	9,7	3,1
Effettivo ⁽⁵⁾	2,5	2,7	15,0	5,3

⁽¹⁾ Istat, Indici delle Retribuzioni contrattuali, serie diffusa.

⁽²⁾ Istat, Indici delle Retribuzioni contrattuali, serie ricalcolata dall'Aran.

⁽³⁾ Istat, Contabilità Nazionale, Conti istituzionali.

⁽⁴⁾ Tassi indicati nei vari Dpef.

⁽⁵⁾ Indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale (NIC).

in termini di un non elevato dettaglio informativo e, principalmente, dal fatto che le poste tendono a registrare spesso non secondarie revisioni nei singoli anni.

Nella più recente diffusione (luglio 2004) ciò è avvenuto a carico del 2001 e del 2002: la dinamica retributiva del primo anno è stata rivista verso l'alto e quella del secondo in direzione opposta, in ogni caso con un effetto cumulato sostanzialmente nullo.

Anche dall'osservazione dell'esperienza

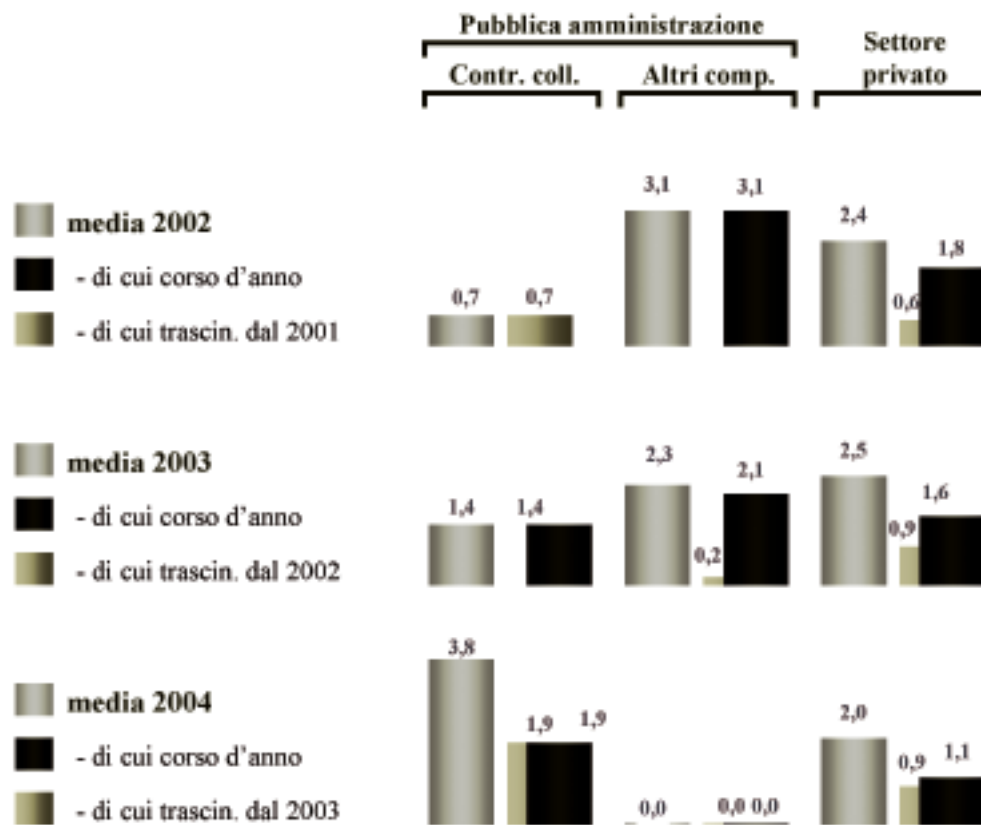
passata, si può notare come le revisioni avvengano, spesso, solo "spostando" l'attribuzione degli incrementi retributivi da un anno all'altro. E ciò per rispettare il criterio metodologico di fondo, di elaborare poste di competenza.

Il fatto che gli spostamenti tendano a compensarsi nei vari anni testimonia della solidità della metodologia applicata, anche se nel breve periodo può determinarsi qualche effetto di sfasamento.

Quanto appena detto ha un'altra importante conseguenza, e cioè che non è così immediato determinare quanta parte dell'attività contrattuale di competenza di una data annualità possa effettivamente essere recepita in sede di prima diffusione

FIGURA 2
RETRIBUZIONI CONTRATTUALI: TRASCINAMENTO E CORSO D'ANNO
NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E NEL SETTORE PRIVATO

Anni 2001-2003. Aggiornamento comunicato stampa maggio 2004.



Stima Aran su dati Istat.

della Contabilità nazionale. È il caso del 2003, per il quale non è da escludere che una parte dei rinnovi relativi al biennio 2002-03, ma siglati nel corso del 2004 (come quello del SSN), non sia stato compiutamente considerato, in fase di stima, a comporre la crescita retributiva illustrata nella *tavola 1*, pari al 4,4%. Certo è che spingendosi all'utilizzo di una fonte ancora più aggiornata, ma parimenti più soggetta a revisioni, rappresentata dalla Contabilità trimestrale, si può rilevare come la dinamica media annua appena ricordata (4,4%) si innalza nel primo trimestre 2004 al 5%.⁽³⁾

Il peso da dare a questi favorevoli risultati retributivi reali nei rinnovi

relativi al prossimo biennio, 2004-05, è questione su cui non esistono formule preconfezionate. Il dispositivo di politica dei redditi invita a tener conto, in sede negoziale, di tutti i benefici economici di cui hanno usufruito i lavoratori, ma non contiene alcuna indicazione applicativa più specifica.

Quale che sarà l'esito finale nell'impostazione della prossima tornata, ad ogni buon conto va rimarcato come la dinamica retributiva



reale del pubblico impiego, in particolare nell'ultimo biennio, abbia registrato una evoluzione non propriamente penalizzante.

Il testo sopra riportato è stato estratto dal "Rapporto trimestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti" n. 1/2 luglio 2004, redatto dal Servizio Studi dell'Aran

⁽¹⁾ Il valore cumulato dell'indice delle retribuzioni è calcolato rapportando valori mensili (maggio

2004 su dicembre 1997) per potere includere anche il maggio 2004 quando il recepimento del CCNL del SSN consente una valutazione sufficientemente adeguata dell'effetto a regime della intera tornata 2002-03. Calcolando la crescita dei prezzi

allo stesso modo il valore che si ottiene è pari al 16,5%. La tavola riporta invece tassi medi annui per offrire un confronto con il TIP, espresso appunto come media annua.

⁽²⁾ Una diversa scomposizione della dinamica media annua delle retribuzioni contrattuali pubbliche e private è riportata nella tavola 2, nella quale si conferma la diversa cadenzatura infra annuale dei rinnovi a fronte comunque di analoghi risultati nel medio periodo.

⁽³⁾ Se la Tavola 1 si riferisce alla dinamica di fatto retributiva, la Contabilità trimestrale riporta stime della stessa dinamica, ma al lordo degli oneri riflessi (Redditi da lavoro dipendente). In assenza di mutamenti nella legislazione afferente tali oneri le due dinamiche procedono appaiate.

LA LEGGE DELEGA IN MATERIA PREVIDENZIALE E LA SPECIALE DISCIPLINA DEL PUBBLICO IMPIEGO: UN'ARMONIZZAZIONE DIFFICILE TRA STATO E MERCATO

COMMENTI

Con l'approvazione della Legge n. 243/2004 in materia previdenziale e, in particolare, le deleghe, in essa contenute, riguardanti la previdenza complementare, per i pubblici dipendenti si aprono una serie di opportunità che potrebbero ben presto trasformarsi in ulteriori specificità e interrogativi che, se non risolti, potrebbero lasciare, irrecuperabilmente, al palo i costituendi fondi pensione.

La legge delega contiene, infatti, molte novità, sull'argomento, che cercherò, succintamente, di ricapitolare:

- sostenere e favorire lo sviluppo di forme pensionistiche complementari (art. 1, comma 1, lettera c)) è sicuramente opera meritoria, considerando che nel nostro paese, alla fine del 2003, si contava un tasso di adesione, a tali forme pensionistiche, non superiore al 12% degli occupati; percentuale, questa, non soddisfacente se valutata in rapporto all'esigenza di completare il tasso di sostituzione che è in grado di offrire il sistema pensionistico pubblico a ripartizione con una pensione sempre collettiva, ma complementare e a capitalizzazione. Il giudizio si modificherebbe parzialmente se confrontassimo il tasso di adesione italiano, conseguito in poco più di 6 anni di attività, con quello di altri paesi con un'esperienza di oltre 25 anni e un sistema di adesione caratterizzato, come

il nostro, dalla volontarietà, ci accorgeremmo che il nostro 12%, in pochi anni, e il loro 50%, in un periodo così lungo, sono tranquillamente comparabili;

- al fine di favorire lo sviluppo delle forme pensionistiche complementari si pongono in essere una serie di interventi:
 - conferire il TFR ad una forma pensionistica complementare (fondi chiusi, anche di origine negoziale, fondi aperti e piani individuali pensionistici) scelta dal lavoratore entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto legislativo attuativo, ovvero entro sei mesi dalla data di assunzione, avendo cura di procedere, preventivamente, all'omogeneizzazione in materia di trasparenza e tutela (art. 1, comma 2, lettera e), punto 1)) nonché alla definizione di regole comuni relativamente alla comparabilità dei costi, alla trasparenza e alla portabilità (art. 1, comma 2, lettera e), punto 4)). Su tale previsione vale la pena notare che i piani individuali pensionistici (PIP) di origine assicurativa hanno particolari caratteristiche che li rendono difficilmente comparabili con i fondi

pensione, chiusi o aperti che siano, mentre sono degli ottimi strumenti previdenziali di terzo pilastro. Purtroppo, allo stato dell'arte, la normativa, anche fiscale, italiana ha determinato un'estrema confusione tra secondo e terzo pilastro fino a perderne la distinzione e vanificarne le diverse finalità;

- dare la possibilità al lavoratore interessato di poter decidere liberamente di non approfittare dell'opportunità che gli è offerta di conferire il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare e di lasciarlo nella gestione della propria azienda;

- prevedere che, in assenza di scelta da parte del lavoratore (silenzio-assenso), il TFR maturando sia conferito automaticamente ad un fondo istituito o promosso dalle regioni (fondi regionali) oppure in base a contratti e accordi collettivi (fondi di categoria nazionali e aziendali), fondi costituiti da banche, assicurazioni, SIM e società di gestione del risparmio (fondi aperti), fondi istituiti con regolamenti aziendali e fondi istituiti in base ad accordi fra soci lavoratori di cooperative promossi dalle relative associazioni. La norma esclude, quindi i PIP dall'automatismo del silenzio-assenso e pone seri problemi di gerarchia delle forme pensionistiche complementari destinatarie del conferimento tacito del TFR. Infatti, a quale fondo pensione l'azienda dovrà conferire il TFR maturando qualora il proprio dipendente avrà osservato un religioso silenzio? Il decreto legislativo dovrà, necessariamente, chiarire quale è l'ordine di priorità che, a giudizio di chi scrive, non può non vedere tra i preferiti,

innanzitutto i fondi pensione di origine negoziale;

- prevedere la costituzione, presso gli enti gestori della previdenza di primo pilastro di apposite forme pensionistiche alle quali destinare, in via residuale, il TFR maturando non altrimenti conferito (art. 1, comma 2, lettera e), punto 7)).

Per quanto riguarda i pubblici dipendenti questa non è una novità, infatti l'INPDAP è, già attualmente, il gestore dei loro trattamenti di fine servizio e di fine rapporto anche per la parte da conferire al fondo pensione. Questa particolarità fa dell'istituto previdenziale dei dipendenti della pubblica amministrazione un caso da studiare anche in funzione della disposizione in argomento. Infatti è da notare che, attualmente, l'INPDAP procede alla contabilizzazione del TFR conferito "figurativamente" al fondo pensione e alla sua rivalutazione, sulla base della media dei rendimenti conseguiti da un paniere, predeterminato, di fondi pensione attivi. Tale modello comporta: da una parte una garanzia di ulteriore diversificazione dell'investimento, anch'esso figurativo, con conseguente riduzione del rischio finanziario (una sorta di indicizzazione al benchmark dei fondi pensione negoziali) e, dall'altra, in parziale contraddizione, lo snaturamento del requisito della capitalizzazione che caratterizza la previdenza complementare, trasformandola, per quella parte, in ripartizione;

- prevedere che la contribuzione volontaria alle forme pensionistiche complementari possa proseguire anche oltre i cinque anni dal raggiungimento dell'età pensionabile (art.1, comma 2), lett. e), punto 5);
- subordinare il conferimento del TFR maturando al soddisfacimento dell'esigenza che tale operazione avvenga in assenza di oneri per le imprese:

- agevolando l'accesso al credito,

in particolare per le piccole e le medie imprese;

- procedendo ad un'equivalente riduzione del costo del lavoro;
- eliminando il contributo relativo al finanziamento del fondo di garanzia del TFR;
- ridefinire la disciplina fiscale (art.1, comma2, lett. i):
 - ampliando la deducibilità fiscale dei contributi;
 - superando la penalizzazione fiscale in caso di riscossione, sotto forma di capitale di un importo superiore ad 1/3 del montante maturato;
 - agevolando ulteriormente la tassazione dei rendimenti delle attività;
 - facendo coincidere il soggetto tenuto ad applicare l'imposta sulle prestazioni pensionistiche con quello erogatore;
- prevedere che tutte le forme pensionistiche complementari siano tenute a dichiarare se ed in quale misura siano adottati criteri di responsabilità sociale e ambientale nella gestione finanziaria delle risorse disponibili e nell'esercizio dei diritti legati alla proprietà dei titoli in portafoglio. In merito a tale argomento è da notare che i fondi pensione complementare, quali investitori istituzionali di lungo periodo, sono i più qualificati per accompagnare il loro sviluppo all'implementazione del mercato degli investimenti socialmente responsabili (ISR), florido laddove i fondi pensione sono una realtà consolidata e dove la cultura dell'investimento finanziario è sviluppata. Gli ISR consistono, per essere estremamente sintetici, in un modo di allocare il patrimonio disponibile che prende nella dovuta considerazione, nell'ambito di una rigorosa analisi finanziaria, gli effetti sociali ed ambientali dell'investimento effettuato.

Esistono diverse tecniche di selezione dei titoli nel rispetto di criteri ISR, da quella basata sullo screening (sia positivo che negativo) a quella detta "community investing" (investimenti di o nella comunità) fino al così detto azionariato attivo (engagement o shareholder activism)¹. A quest'ultimo sembra riferirsi, in particolare, il dispositivo normativo quando impegna le forme pensionistiche complementari a dichiarare se adottano criteri di responsabilità sociale ed ambientale nell'esercizio dei diritti legati alla proprietà dei titoli posseduti.

Sino ad ora, come abbiamo potuto notare, solo parzialmente la legge delega è direttamente applicabile anche alla particolare situazione dei pubblici dipendenti. Infatti, all'art. 1, comma 2, lettera p), il legislatore ha ritenuto opportuno delegare il Governo a procedere, con uno specifico decreto legislativo, ad applicare i principi e i criteri direttivi contenuti nella legge anche ai pubblici dipendenti, "con le dovute armonizzazioni", previo confronto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e "tenendo conto delle specificità dei singoli settori e dell'interesse pubblico all'organizzazione del lavoro e all'esigenza di efficienza dell'apparato amministrativo pubblico". Vediamo di enunciare alcuni problemi e interrogativi che oggettivamente si porranno nel corso del processo di armonizzazione:

- i pubblici dipendenti, nella loro massima parte, sono ancora in regime di trattamento di fine servizio (indennità di buonuscita, indennità di anzianità e indennità premio di servizio), per sua stessa

natura inidoneo ad essere utilizzato al fine di finanziare, parzialmente, la forma pensionistica complementare. Infatti, a differenza del TFR, le varie forme di trattamento di fine servizio si sostanziano in un sistema di calcolo della prestazione che ha a base una parte della retribuzione in godimento al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e, quindi, sostanzialmente indipendente dai contributi versati nel corso dell'attività lavorativa.

Per tale ragione non sarebbe possibile rideterminare la prestazione attesa in proporzione alla diminuita contribuzione a causa dell'eventuale diverso utilizzo di una parte di essa.

Di conseguenza, a normativa vigente, i lavoratori pubblici devono, contestualmente all'adesione al fondo pensione, optare per la trasformazione del trattamento di fine servizio (TFS) in godimento in TFR. Al fine di rendere applicabile la libera scelta della forma pensionistica complementare a cui conferire il TFR maturando e, conseguentemente, l'attivazione del meccanismo del silenzio-assenso occorre, in alternativa:

- che la trasformazione del TFS in godimento in TFR sia estesa, automaticamente, a tutti i dipendenti pubblici, superando, per questa via, l'esercizio del diritto di opzione attualmente vigente. In questo caso si realizzerebbe una notevole implementazione dei costi a carico delle finanze pubbliche;

- che l'esercizio dell'opzione relativo alla trasformazione del TFS in TFR avvenga prima o contestualmente alla scelta, da parte del lavoratore, della forma pensionistica complementare a cui conferire

il TFR maturando, essendone presupposto essenziale. In tal caso è possibile considerare superfluo, al più residuale, il silenzio-assenso, che avrebbe efficacia solo per quei lavoratori pubblici, pochi per la verità, già ora in regime di TFR;

- il conferimento del TFR maturando a forme pensionistiche complementari diverse dal fondo pensione di categoria comporterebbe per la finanza pubblica un esborso considerevole di liquidità dovendo provvedere a versare, mese dopo mese, il TFR accantonato al fondo pensione scelto liberamente dal lavoratore. Si potrebbe ipotizzare di conferire realmente un TFR maturando solo per coloro che scegliessero un fondo diverso da quello negoziale, mentre per chi decidesse per il fondo negoziale continuerebbe ad applicarsi il sistema di conferimento figurativo attualmente vigente. In tal caso si conterrebbe l'aggravio sul bilancio pubblico nel breve periodo, ma si determinerebbe una disparità di trattamento che graverebbe sul mercato delle forme pensionistiche complementari. L'alternativa possibile è quella di mantenere la figuratività indipendentemente dal fondo pensione prescelto, ma questo consentirebbe solo formalmente al lavoratore di scegliere liberamente la forma pensionistica in quanto non potrebbe versare nelle sue casse neppure un centesimo del suo TFR;
- qualora ci si orientasse verso una coraggiosa trasformazione del virtuale in reale, occorrerebbe prendere in seria considerazione l'esigenza di adeguare le aliquote contributive. Infatti, ricordo che nel passaggio dal TFS al TFR nulla cambia per le amministrazioni datrici di lavoro che mantengono inalterata l'aliquota contributiva a loro carico. Per fare un esempio: i comuni, le province e le regioni versano attualmente all'INPDAP,

indistintamente sia per il TFS che per il TFR, il 6,10% dell'80% della retribuzione utile, mentre il TFR comporterebbe un esborso pari al 6,91% di tutta la retribuzione utile. Tale situazione è compatibile solo con le attuali condizioni che, prevedendo il conferimento figurativo e la posticipazione dei pagamenti in un momento futuro, coincidente con la risoluzione del rapporto di lavoro, consentono di procedere ad una rivalutazione contabile di quanto nominalmente accantonato e di quanto virtualmente conferito al fondo pensione.

- nella complessa normativa speciale che ha portato i pubblici dipendenti a poter optare per il TFR è previsto un finanziamento aggiuntivo al fondo pensione, anch'esso figurativo, pari all'1,5% della vigente quota contributiva relativa al TFS. Tale contributo è da considerarsi alla stregua del contributo a carico del datore di lavoro e, quindi, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 2, lettera e), punto 3), della legge delega in argomento, destinabile al finanziamento della forma pensionistica complementare prescelta? Oppure resta, nella disciplina vigente, contabilizzato da INPDAP ed erogato al momento della risoluzione del rapporto di lavoro? Chiaramente, si ripropongono, anche in questo caso, le stesse perplessità sollevate per il conferimento del TFR.

Infine corre l'obbligo di rappresentare che nella legge delega vi sono due principi ispiratori: il primo quello di estendere alla quasi totalità dei lavoratori dipendenti, per il tramite del conferimento del TFR, una copertura previdenziale complementare e il secondo quello di liberalizzare il mercato delle forme pensionistiche complementari, fino ad equiparare secondo e terzo pilastro. In questo ambito si pone la questione che coinvolge circa tre milioni e mezzo di pubblici dipendenti, che potrebbero

essere, di fatto, posti al di fuori di questo mercato.

E' in tale intricata foresta che dovrà districarsi chi ha l'improbabile compito di approntare i decreti legislativi previsti dalla legge delega, sapendo che difficilmente sarà possibile approdare al TFR senza il consenso dei dipendenti pubblici e che è necessario evitare di cadere in un'accentuazione dell'ampiezza della normazione speciale, che rischierebbe di trasformarsi celermente in una previdenza per il lavoro pubblico distinta e fondamentale diversa da quella applicata alla generalità dei lavoratori dipendenti, incomprensibile ai più e che segnerebbe una pericolosa inversione di tendenza.

Maurizio Sarti
Funzionario INPDAP

1 Lo screening consiste nell'includere nel portafoglio (screening positivo), ovvero nell'escludere dallo stesso (screening negativo) i titoli in base ad una valutazione del comportamento sociale e ambientale delle società emittenti.

L'investimento di comunità (community investing) si realizza nel sostenere finanziariamente attività socialmente rilevanti in aree territoriali in declino o in ritardo di sviluppo (venture capital, private equity e credito di lungo periodo).

Infine, l'azionariato attivo utilizza i titoli di proprietà delle società partecipate allo scopo di orientarne le politiche verso la pratica della responsabilità sociale e ambientale.

ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO

Pubblichiamo il testo integrale dell'accordo in lingua italiana, testo ripreso dal sito www.ateneo.uniba.it. Si fa presente che il testo ufficiale di riferimento è quello in lingua inglese. La traduzione ufficiale in lingua italiana sarà quella che risulterà unitamente alle intese di recepimento dell'accordo e che interverranno tra le parti sociali italiane ai sensi del punto 7 dell'accordo stesso.

Vale solo la pena di ricordare che secondo l'impostazione datoriale i riferimenti dell'accordo all'Organizzazione del lavoro quale possibile causa di stress vanno letti anche alla luce di tale dimensione e pertanto è da escludere che gli stessi riferimenti possano intendersi in senso che la sola Organizzazione del lavoro costituisca di per sé un fattore oggettivo di stress. (Arturo Parisi)

(8/10/2004)

(Accordo siglato da CES - sindacato Europeo; UNICE- "confindustria europea"; UEAPME - associazione europea artigiano e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale)

1. INTRODUZIONE

Lo stress da lavoro è considerato, a livello internazionale, europeo e nazionale, un problema sia dai datori di lavoro che dai lavoratori. Avendo individuato l'esigenza di un'azione comune specifica in relazione a questo problema e anticipando una consultazione sullo stress da parte della Commissione, le parti sociali europee hanno inserito questo tema nel programma di lavoro del dialogo sociale 2003-2005. Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. In pratica non tutti i luoghi di lavoro e non tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati. Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme. Nel considerare lo stress da lavoro è essenziale tener conto delle diversità che caratterizzano i lavoratori.

2. OGGETTO

Lo scopo dell'accordo è migliorare la consapevolezza e la comprensione dello stress da lavoro da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attirando la loro attenzione sui sintomi che possono

LA CES, UNICE/UEAPME E IL CEEP SOTTOSCRIVONO UN ACCORDO SULLO STRESS COLLEGATO AL LAVORO

Riteniamo opportuno pubblicare il testo del comunicato stampa che in data 8 ottobre 2004 è stato diramato congiuntamente dalle parti sociali europee e che riguarda l'accordo quadro sullo stress collegato al lavoro sottoscritto a Bruxelles.

La Ces, Unice/UEapme ed il Ceep hanno sottoscritto un accordo quadro sullo stress collegato al lavoro, problema che preoccupa i datori di lavoro ed i lavoratori. L'accordo è stato successivamente presentato alla Commissione europea. Concluso dopo nove mesi di trattative, deve ormai essere messo in pratica dai membri della Ces, dell'Unice/UEapme e del Ceep e non attraverso una legislazione europea.

Lo stress è un fenomeno complesso: non è una malattia, ma può provocare peraltro fastidi alla salute. Potenzialmente lo stress può riguardare tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori. In pratica, comunque, tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori non ne sono necessariamente affetti.

L'accordo riguarda unicamente lo stress collegato al lavoro; si prefigge di sviluppare la sensibilità dei datori di lavoro e dei lavoratori sul problema dello stress legato al lavoro e propone un metodo per identificare i problemi e per trattarli.

L'accordo contiene un impegno dei membri della Ces, dell'Unice/UEapme e del Ceep per implementarlo in conformità alle pratiche proprie dei partners sociali degli stati membri.

“Lo stress è una preoccupazione per i datori di lavoro ed i lavoratori. Circa il 28% dei lavoratori dell'Unione Europea denunciano ogni anno uno stress legato al loro lavoro. L'accordo che abbiamo sottoscritto oggi”, dichiarano la Ces, l'Unice/UEapme ed il Ceep “si propone di affrontare il problema al fine di migliorare il benessere dei lavoratori e la capacità delle imprese”.

Libera traduzione dal testo francese a cura dell'avv. **Arturo Parisi**
Esperto ARAN

indicare l'insorgenza di problemi di stress da lavoro. L'obiettivo di questo accordo è di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un modello che consenta di individuare e di prevenire o gestire i problemi di stress da lavoro. Il suo scopo non è quello di colpevolizzare (far vergognare) l'individuo rispetto allo stress.

Riconoscendo che la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori stressogeni potenziali, ma che il programma di lavoro 2003-2005 delle parti sociali europee prevede la possibilità di una contrattazione specifica su questi problemi, il presente

accordo non riguarda né la violenza sul lavoro, né la sopraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico.

3. DESCRIZIONE DELLO STRESS E DELLO STRESS DA LAVORO

Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che consegue dal fatto che le persone non si sentono

in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive (per lo sviluppo dell'individuo stesso -ndt), ma di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni, egli avverte grosse difficoltà di reazione. Inoltre, persone diverse possono reagire in modo diverso a situazioni simili e una stessa persona può, in momenti diversi della propria vita, reagire in maniera diversa a situazioni simili. Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. Lo stress indotto da fattori esterni all'ambiente di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ridurre l'efficienza sul lavoro.

Tutte le manifestazioni di stress sul lavoro non vanno considerate causate dal lavoro stesso.

Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera", ecc.

.....

4. INDIVIDUAZIONE DEI PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO

Data la complessità del fenomeno stress, questo accordo non intende fornire una lista esaustiva dei potenziali indicatori di stress.

Tuttavia, un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro.

L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro

(pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.), le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.), la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.) e i fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.).

Se il problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo.

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro.

Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

.....

5. RESPONSABILITÀ DEI DATORI DI LAVORO E DEI LAVORATORI

In base alla direttiva quadro 89/391 (quella che ha originato la 626 - ndt), tutti i datori di lavoro sono obbligati per legge a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Questo dovere riguarda anche i problemi di stress da lavoro in quanto costituiscono un rischio per la salute e la sicurezza.

Tutti i lavoratori hanno il dovere generale di rispettare le misure di protezione decise dal datore di lavoro. I problemi associati allo stress possono essere affrontati nel quadro del processo di valutazione di tutti i rischi, programmando una politica aziendale specifica in materia di stress e/o attraverso misure specifiche mirate per ogni fattore di stress individuato.

.....

6. PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO

Per prevenire, eliminare o ridurre questi problemi si può ricorrere a varie misure. Queste misure possono essere

collettive, individuali o tutte e due insieme. Si possono introdurre misure specifiche per ciascun fattore di stress individuato oppure le misure possono rientrare nel quadro di una politica anti-stress integrata che sia contemporaneamente preventiva e valutabile. Dove l'azienda non può disporre al suo interno di competenze sufficienti, può ricorrere a competenze esterne in conformità alle leggi europee e nazionali, ai contratti collettivi e alle prassi.

Una volta definite, le misure anti-stress dovrebbero essere riesaminate regolarmente per valutarne l'efficacia e stabilire se utilizzano in modo ottimale le risorse disponibili e se sono ancora appropriate o necessarie.

Queste misure possono comprendere ad esempio:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerente responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento
- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

7. ATTUAZIONE E CONTROLLO NEL TEMPO

In base all'art. 139 del Trattato, questo accordo-quadro europeo volontario impegna i membri dell'UNICE/UEAPME, del CEEP e della CES (e del Comitato di Collegamento EUROCADRES/CEC)

ad implementarlo in accordo con le procedure e le pratiche proprie delle parti sociali nei vari Stati membri e nei paesi dell'Area Economica Europea. I firmatari invitano anche le loro organizzazioni affiliate nei paesi candidati ad attuare questo accordo. L'implementazione di questo accordo sarà effettuata entro tre anni dalla data della sua firma. Le organizzazioni affiliate notificheranno l'applicazione dell'accordo al Comitato del dialogo sociale. Nel corso dei primi tre anni successivi alla firma dell'accordo il Comitato del dialogo sociale predisporrà una tabella annuale riassuntiva della situazione relativa all'implementazione dell'accordo. Nel corso del quarto anno il Comitato redigerà un rapporto completo sulle azioni intraprese ai fini dell'attuazione dell'accordo.

I firmatari valuteranno e riesamineranno l'accordo in qualunque momento su richiesta di uno di loro una volta trascorsi cinque anni dalla data della firma. In caso di domande in merito al contenuto dell'accordo le organizzazioni affiliate interessate possono rivolgersi congiuntamente o separatamente ai firmatari che risponderanno loro congiuntamente o separatamente.

Nell'attuare questo accordo i membri delle organizzazioni firmatarie evitano di imporre oneri inutili alle PMI. L'attuazione di questo accordo non costituisce un valido motivo per ridurre il livello generale di protezione concesso ai lavoratori nell'ambito di questo accordo.

Questo accordo non pregiudica il diritto delle partner sociali di concludere, ai livelli adeguati, incluso il livello europeo, accordi che adattino e/o completino questo accordo in modo da prendere in considerazione le esigenze specifiche delle parti sociali interessate.

LEGISLAZIONE

PROVVEDIMENTI PUBBLICATI

PERIODO ESAMINATO: 30 SETTEMBRE – 15 NOVEMBRE

ARAN Agenzia per la rappresentanza delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro per la corresponsione dell’indennità di vacanza contrattuale nel biennio 2002-2003, al personale dirigente dell’Enea”.
(G.U. 4 ottobre 2004 n. 233)

Decreto 28 luglio 2004 (Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca)

“Definizione della consistenza complessiva delle dotazioni organiche dei dirigenti scolastici, a decorrere dall’anno scolastico 2004/2005”.
(G.U. 5 ottobre 2004 n. 234)

Decreto 16 settembre 2004 n. 1 (Istituto superiore di sanità)

“Regolamento concernente l’attività e l’organizzazione del servizio di valutazione e controllo strategico dell’Istituto superiore di sanità”.
(G.U. 5 ottobre 2004 n. 234)

Decreto 16 settembre 2004 n. 2 (Istituto superiore di sanità)

“Regolamento concernente il funzionamento dell’Ufficio per la gestione del contenzioso del lavoro presso l’Istituto superiore di sanità”.
(G.U. 5 ottobre 2004 n. 234)

ARAN Agenzia per la rappresentanza delle pubbliche amministrazioni

“Contratto d’interpretazione autentica dell’art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 sull’utilizzo dei diritti e delle prerogative sindacali”.
(G.U. 5 ottobre 2004 n. 234)

Decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249

“Interventi urgenti in materia di politiche del lavoro e sociali”.
(G.U. 6 ottobre 2004 n. 235)

Decreto 20 settembre 2004 (Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca)

“Rettifica del decreto dirigenziale 2 agosto 2002, n. 1188 Ric. Programma operativo nazionale «Ricerca, sviluppo tecnologico ed alta formazione». Ammissione al finanziamento dei progetti di ricerca e formazione, presentato, ai sensi del decreto direttoriale dell’11 ottobre 2001”.
(G.U. 6 ottobre 2004 n. 235)

ARAN Agenzia per la rappresentanza delle pubbliche amministrazioni

“Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza, per il quadriennio 2002-2005”.
(G.U. 6 ottobre 2005 n. 235)

Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251

“Disposizioni correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di occupazione e mercato de lavoro”.

(G.U. 11 ottobre 2004 n. 239)

ARAN Agenzia per la rappresentanza delle pubbliche amministrazioni

“CCNL di interpretazione autentica dell’art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 – Area dirigenza medica e veterinaria”.

(G.U. 11 ottobre 2004 n. 239)

Legge 30 settembre 2004, n. 252

“Delega al Governo per la disciplina in materia di rapporto di impiego del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco”.

(G.U. 12 ottobre 2004 n. 240)

Decreto Legislativo 2 agosto 2004, n. 256

“Correzione di errori materiali nei decreti legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, concernenti disposizioni per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica, nonché in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.

(G.U. 16 ottobre 2004 n. 244)

Legge 19 ottobre 2004, n. 257

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 agosto 2004, n. 220, recante disposizioni urgenti in materia di personale del Centro nazionale per l’informatica nella pubblica amministrazione (CNIPA), di applicazione delle imposte sui mutui e di agevolazioni per imprese danneggiate da eventi alluvionali”.

(G.U. 19 ottobre 2004 n. 246)

Decreto 2 luglio 2004 (Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per l’innovazione e le tecnologie)

“Fondo per il finanziamento di progetti di innovazione tecnologica nelle pubbliche amministrazioni”.

(G.U. 19 ottobre 2004 n. 246)

Decreto del Presidente della Repubblica 6 ottobre 2004, n. 258

“Regolamento concernente le funzioni dell’Alto Commissario per la prevenzione e il contrasto della corruzione e delle altre forma di illecito nella pubblica amministrazione”.

(G.U. 22 ottobre 2004 n. 249)

Decreto 5 ottobre 2004 (Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca)

“Ammissione di progetti autonomi al finanziamento del Fondo per le agevolazioni alla ricerca per un impegno di spesa di euro 29.980.073,00”.

(G.U. 29 ottobre 2004 n. 255)

Testo coordinato del decreto-legge 3 agosto 2004, n. 220

Testo del decreto-legge 3 agosto 2004, n. 220 (in Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 195 del 20 agosto 2004), coordinato con la legge di conversione 19 ottobre 2004, n. 257 (in Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 246 del 19 ottobre 2004), recante: «Disposizioni urgenti in materia di personale del Centro nazionale per l’informatica nella pubblica amministrazione (CNIPA), di applicazione delle imposte sui mutui e di agevolazioni per imprese danneggiate da eventi alluvionali nonché di personale di pubbliche amministrazioni, di differimento di termini, di gestione commissariale

della associazione italiana della Croce Rossa e di disciplina tributaria concernente taluni fondi immobiliari.».

(G.U. 29 ottobre 2004 n. 255)

Legge 5 novembre 2004, n. 262

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 7 settembre 2004, n. 234, recante disposizioni urgenti in materia di accesso al concorso per uditore giudiziario”.

(G.U. 6 novembre 2004 n. 261)

Testo coordinato del decreto-legge 7 settembre 2004, n. 234

“Testo del decreto-legge 7 settembre 2004, n. 234 (in Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 211 dell'8 settembre 2004), coordinato con la legge di conversione 5 novembre 2004, n. 262 (in questa stessa Gazzetta Ufficiale), recante:

«Disposizioni urgenti in materia di accesso al concorso per uditore giudiziario».

(G.U. 6 novembre 2004 n. 261)

Decreto-legge 9 novembre 2004, n. 266

“Proroga o differimento di termini previsti da disposizioni legislative”.

(G.U. 10 novembre 2004 n. 264)

Decreto 22 ottobre 2004, n. 270 (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca)

“Modifiche al regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei, approvato con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509”.

(G. U. 12 novembre 2004 n. 266)

Decreto 16 settembre 2004 (Ministero dell'economia e delle finanze)

“Cessione dei crediti relativi a finanziamenti di investimenti in ricerca ed innovazione”.

(G. U. 12 novembre 2004 n. 266)

Decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272

“Regolamento di disciplina in materia di accesso alla qualifica di dirigente, ai sensi dell'articolo 28, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

(G.U. 13 novembre 2004 n. 267)

Decreto 28 settembre 2004 (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca)

“Criteri per la ripartizione tra le università e gli istituti universitari delle risorse destinate al finanziamento delle borse di studio per i corsi di dottorato di ricerca e per corsi post-laurea, per l'anno finanziario 2004”.

(G.U. 15 novembre 2004 n. 268)

ATTIVITÀ PARLAMENTARE

SITUAZIONE AL 17 NOVEMBRE

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, recante interventi urgenti in materia di politiche del lavoro e sociali

(A.C. 5398)

All'esame della Commissione Lavoro pubblico e privato (XI) in sede referente

Riordino del settore spaziale nazionale e dell'Agenzia spaziale italiana

(A.C. 5363)

All'esame della Commissione Attività produttive, commercio e turismo (X) in sede referente

Disposizioni per l'elevazione del limite di età nei concorsi indetti dalle pubbliche amministrazioni

(A.C. 5316)

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

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2005 e bilancio pluriennale per il triennio 2005-2007

(A.C. 5311)

All'esame dell'Assemblea

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005)

(A.C. 5310)

All'esame dell'Assemblea

Modifica alla tabella annessa al decreto-legge 7 aprile 2004, n. 97, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 giugno 2004, n. 143, in materia di valutazione dei titoli per la formazione delle graduatorie dei docenti

(A.C. 5297)

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

Introduzione del "quoziente familiare" per la detassazione alla fonte degli stipendi

(A.C. 5286)

Assegnato alla Commissione Finanze (VI) in sede referente non ancora in esame

Modifica all'articolo 3 della legge 24 dicembre 2003, n. 350, in materia di trattamento dei pubblici dipendenti sospesi dal servizio o dalla funzione

(A.C. 5282)

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

LEGISLAZIONE

Disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie non mediche

(A.C. 5274)

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

Norme in materia di politica attiva del lavoro e istituzione nelle aree del Mezzogiorno di una indennità di inserimento per i partecipanti a programmi pubblici di formazione, di ricerca attiva del lavoro e per l'occupabilità e di una indennità per la partecipazione a programmi pubblici per il completamento dell'obbligo formativo

(A.C. 5261)

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

Nuova disciplina dei consultori familiari

(A.C. 5206)

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

Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005

(A.S. 3186)

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

Disposizioni per l'assestamento del bilancio dello Stato e dei bilanci delle Amministrazioni autonome per l'anno finanziario 2004

(A.S. 3164)

All'esame dell'Assemblea

Rendiconto generale dell'Amministrazione dello Stato per l'esercizio finanziario 2003

(A.S. 3163)

All'esame dell'Assemblea

Norme in materia di idoneità e inquadramento nel ruolo di professore associato

(A.S. 3127)

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

Modifica alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, in materia di consulenti del lavoro

(A.S. 3117)

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

Riordino delle attività di danza

(A.S. 1655)

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

CHIARIMENTI SULLE CLAUSOLE DEL CCNL 19 APRILE 2004 DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Si fa presente che la presente nota di chiarimenti è consultabile sul sito internet di questa Agenzia: www.aranagenzia.it.

1) ART. 18 - NUOVI PROFILI

a) Agli operatori tecnici coordinatori nel passaggio alla categoria C) - profilo di operatore tecnico specializzato esperto viene mantenuta l'indennità professionale specifica di cui tabella E del CCNL 19/4/2004 ?

L'operatore tecnico specializzato già inquadrato nel livello economico Bs con la posizione organizzativa di coordinatore conferita ai sensi dell'art. 22, comma 4, del CCNL 7 aprile 1999 nel passaggio alla categoria C) mantiene l'indennità professionale specifica di cui alla tabella E del CCNL 19 aprile 2004 a fronte della conferma da parte dell'azienda o ente della esigenza organizzativa del coordinamento anche nel nuovo profilo professionale di Operatore tecnico specializzato esperto.

b) Il passaggio alla categoria C del profilo della puericultrice esperta comporta la contestuale soppressione del corrispondente posto della categoria B, livello economico Bs ?

Per i profili dell'infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso nonché per i massaggiatori - massofisioterapisti il graduale passaggio alla categoria C del relativo personale

comporta la definitiva soppressione del corrispondente posto della categoria B, livello economico Bs, in quanto trattasi di profili ad esaurimento.

Essi rimarranno provvisoriamente articolati su due categorie sino al termine del processo di riqualificazione alla fine del quale non risulteranno più posti di organico per tali profili nella categoria B, livello economico Bs. Diversamente accade per le puericultrici. Infatti, benché il passaggio nella categoria C - profilo di puericultrice esperta - dei dipendenti che superano la relativa selezione - comporti limitatamente ad essi la contestuale soppressione del corrispondente posto del profilo nella categoria B - livello economico Bs, l'articolazione su due categorie rimane confermata anche per il futuro ed implica una ridefinizione della dotazione organica. A tale conclusione si perviene nella considerazione che quello di puericultrice non è un profilo ad esaurimento e l'articolazione su due categorie si configura come uno sviluppo professionale di carriera.

A riprova di ciò si evidenzia che il passaggio alla categoria C, sia dall'esterno che dall'interno, richiede il requisito di cinque anni di esperienza professionale nel profilo del livello economico di Bs in aziende e/o enti del SSN.

PROBLEMI APPLICATIVI

2) ART. 20 – FORMAZIONE ED ECM

Quale è il triennio di riferimento per l'acquisizione dei crediti formativi? Quello previsto "a regime" dalle disposizioni in materia di ECM (ossia 2007-2009) o quale altro, considerato che attualmente il programma ECM è in una prima fase sperimentale quinquennale? Qual è il minimo di crediti formativi da acquisire?

Il CCNL non ha competenza nell'individuazione dei trienni di acquisizione dei crediti per l'ECM nonché sulle modalità, minimi e gestione della fase sperimentale, materie regolate dalle disposizioni Ministeriali e Regionali. Tuttavia, nell'attuale periodo, la norma contrattuale - indipendentemente dal triennio in corso - ha inteso indicare le condizioni organizzative per facilitare l'acquisizione dei crediti e, nel contempo, ha voluto tutelare i dipendenti per il periodo di validità contrattuale 2002-2005 nel caso che l'azienda o ente non la garantisca nell'ambito della formazione obbligatoria. Ove ciò non avvenga le aziende non potranno intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la mancata acquisizione dei crediti.

.....

**3) ART. 23 – COMMA 6 -
DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

a) nei casi in cui con l'applicazione dell'art. 31, comma 10, del CCNL 7 aprile 1999 (modificato dall'art. 23 comma 6 del CCNL 19 aprile 2004) si determini un assegno personale, lo stesso, poiché derivante dal valore delle fasce già in godimento nel precedente profilo di appartenenza, può far parte del calcolo per la determinazione della misura oraria dei compensi per lavoro straordinario?

Gli eventuali assegni residuali che si

determinano per effetto della applicazione dell'art. 31 - comma 10 - del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dal nuovo CCNL, non entrano nel calcolo della misura oraria dei compensi per lavoro straordinario che, facendo riferimento esclusivo alla nozione di retribuzione base mensile così come definita dall'art. 37 - comma 2, lettera b)- del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, non risulta modificato dal presente contratto.

b) la trasformazione in fascia dell'assegno personale attribuito in applicazione dell'art. 31 - comma 10 (modificato dall'art. 23, comma 6 del CCNL 19 aprile 2004) si attua per i passaggi verificatisi successivamente al 19 aprile 2004 ovvero riguarda il personale che a tale data abbia ancora in godimento un assegno personale corrispondente al valore della fascia?

La norma è applicabile a decorrere dal 1.1.2002?

La seconda parte del comma 6 riguardante il personale della categoria C del ruolo sanitario e le assistenti sociali già inquadrati nella categoria D con il CCNL del 20 settembre 2001 - Il biennio economico costituisce una norma speciale?

La disposizione contrattuale è applicabile in tutti i casi in cui l'attuazione dell'art. 31 - comma 10 - del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dal comma 6 in esame, abbia dato luogo alla determinazione di un assegno personale corrispondente al valore di fascia economica. Essa, quindi, non è limitata ai casi che si verificano successivamente all'entrata in vigore del CCNL 19 aprile 2004.

A conferma di ciò, nel comma 6 in questione, viene stabilito che la stessa regola è applicata anche alla rideterminazione del trattamento economico spettante al personale della categoria C del ruolo sanitario ed alle assistenti sociali già inquadrati nella categoria D con il CCNL del 20 settembre 2001 - Il biennio economico.

Tale ultima clausola, quindi, non costituisce una norma speciale. La trasformazione in fascia ha valore formale e non sostanziale e, pertanto, decorre ovviamente dall'atto dell'azienda che lo attesta dall'entrata in vigore del contratto.

.....

4) ART. 24 – STIPENDIO TABELLARE, FASCE E TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE

a) quale deve essere l'importo corretto da attribuire alla posizione economica di sviluppo della fascia della categoria BS1 a decorrere dal 1.1.2003 (rif. comma 6 – e tabelle A e D- prospetto 1)?

L'importo corretto da attribuire alla posizione economica di sviluppo della fascia della categoria BS1 a decorrere dal 1.1.2003 è pari a € 16.213,37 (e non € 16.212,17) e corrisponde esattamente all'aumento mensile di € 38,50 previsto dal 1.1.2003 così come indicato nella tabella A allegata al CCNL del 19 aprile 2004. Trattasi infatti di un mero errore materiale contenuto nella tabella D – prospetto 1.

b) per entrata in vigore del CCNL ai fini della istituzione delle ulteriori fasce retributive denominate A5, B5, Bs5, C5, D6 e Ds6 deve intendersi la data del 20.4.2004 o quella del 1. 1. 2002?

Le ulteriori fasce retributive denominate A5, B5, Bs5, C5, D6 e Ds6 sono state istituite dall'entrata in vigore del presente CCNL avvenuta il 20 aprile 2004. Esse gravano sul fondo dell'art. 31 del CCNL 19 aprile 2004 (ex art. 39 del CCNL 7 aprile 1999) ed avranno corso in base alle disponibilità a consuntivo annuale del fondo medesimo, con le procedure e tempistica previste dal CCNL del 1999 .

.....

5) ART. 26 – INDENNITÀ PER L'ASSISTENZA DOMICILIARE.

a) la indennità va corrisposta per ogni giorno di servizio prestato anche se l'assistenza è stata espletata soltanto per alcune ore del giorno?

La indennità, istituita dal 1° gennaio 2003, è volta a favorire il processo di deospedalizzazione, a garantire le dimissioni protette dei pazienti nonché l'assistenza agli anziani, ai disabili psichici ed ai malati terminali. In tale logica e per l'impulso che la disposizione vuole dare a tale forma di assistenza che potrà essere avviata con il carattere della progressività degli interventi domiciliari non sono state previste forme di limitazione nel riconoscimento della indennità in base al numero delle ore giornaliere di prestazioni.

Essa, pertanto, essendo legata al disagio della condizione di lavoro, è corrisposta sempre per intero agli operatori ancorché in modo differenziato in relazione alla categoria di appartenenza. Condizione per l'erogazione non è solo la presenza in servizio **ma anche l'avvenuta effettiva prestazione giornaliera** di assistenza domiciliare presso l'utente anche se l'assistenza è stata espletata solo per alcune ore del giorno. Ne consegue, pertanto, che è anche ininfluente se il dipendente presta servizio con rapporto di lavoro a part-time.

.....

6) ART. 29 - FONDO PER I COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO E PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO, PERICOLO O DANNO

a) è corretto consolidare al 31.12.2001 nel fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno le risorse già messe a disposizione dalle Regioni ai sensi dell'art. 38 – comma 5 del CCNL 7 aprile 1999 (come integrate dall'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001) secondo le indicazioni della contrattazione integrativa aziendale

previste dal precedente contratto?

Il CCNL 20 settembre 2001, secondo biennio economico 2000 – 2001 non ha previsto alcuno specifico incremento per il fondo dell' art. 38, comma 1, non essendo stato posto alcun onere in ordine agli istituti che gravano sul fondo stesso. L'utilizzo delle risorse di cui all'art. 4 del medesimo contratto da destinare ai fondi dell'art. 38 o 39 era sicuramente riferito, per quanto attiene la prima disposizione, al comma 3, cioè al fondo per la produttività come si evince dalla composizione delle risorse. Infatti l'1,2% del monte salari 1999 era una risorsa aggiuntiva regionale prevista dall'art. 38 comma 5 correlata al suddetto fine.

Qualora la contrattazione integrativa abbia destinato una parte delle risorse aggiuntive di cui trattasi al fondo oggetto della domanda, le relative risorse non possono, comunque, considerarsi consolidate né costituire con il presente contratto, una modalità di incremento del fondo in questione al quale, peraltro, sono riservate le nuove risorse.

b) l'incremento del Fondo previsto dal 1° gennaio 2003 per il finanziamento della indennità per l'assistenza domiciliare (art. 26) e per il finanziamento della indennità Sert (art. 27) va calcolato anche nel caso di aziende e enti per i quali non sono presenti tali tipologie di prestazioni?

L'incremento dal 1° gennaio 2003 del fondo dell'art. 29 del CCNL 2004 conseguentemente alla istituzione dell'indennità per l'assistenza domiciliare e per il Sert è effettuato anche in assenza di tale tipologia di attività presso l' Azienda o Ente. Infatti le relative risorse contrattuali ad esso destinate sono comunque utilizzabili per le previste finalità del fondo stesso ovvero, previa

contrattazione integrativa, negli altri due fondi (art. 30 e 31 del nuovo CCNL). Tuttavia, essendo comunque previsto per la indennità Sert un co-finanziamento con le risorse regionali (0,03 del monte salari 2001), saranno le Regioni medesime a stabilire, con le procedure dell'art. 7 del CCNL 2004, quale destinazione dare a tale ulteriore finanziamento per le suddette aziende ed enti in base all'art. 33, comma 2, lettera d).

7) ART. 30 - FONDO DELLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E PER IL PREMIO DELLA QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI.

a) nel monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 al fine di definire il tetto massimo dell'1% devono essere ricompresi anche gli emolumenti corrisposti per l'attività aggiuntiva (cfr. legge n. 1 del 2002 e successive proroghe) resa a favore dell'Azienda per garantire il mantenimento dei livelli assistenziali aziendali?

Questa Agenzia ha avuto modo in più occasioni di dare un concreto significato all'espressione "monte salari" a partire dal CCNL del 1995 (nota prot. n° 566 del 23.1.1996) anche tenuto presente di quanto a suo tempo precisato al riguardo dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la funzione pubblica (nota prot. n° 9572-7.360/40/CR/200).

Con tale espressione si ricomprendono tutte le somme corrisposte nell' anno di riferimento (rilevate dai bilanci delle singole aziende e enti e riguardanti il personale destinatario del CCNL in servizio in detto anno) a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri riflessi a carico dell' azienda o ente e con esclusione degli emolumenti corrisposti per prestazioni retribuite in base a tariffe libero - professionali (tra le quali sono da annoverare le prestazioni per l'attività aggiuntiva) e di quelle non strettamente

istituzionali. In conseguenza di quanto sopra, si ritiene che, alla luce delle vigenti disposizioni, gli emolumenti di cui trattasi non abbiano le caratteristiche per essere inclusi nel monte salari aziendale.

b) la quota dell'1% da calcolare sul monte salari del 2001 e da attribuire per l'anno successivo deve essere confermata nei successivi esercizi finanziari ovvero l'incremento determinato per l'anno 2002 è definitivamente acquisito al fondo?

Il fondo dell'art. 30, oltre a confermare il fondo di cui all'art. 38 - comma 3 - del CCNL 7 aprile 1999, specifica che l'ammontare dello stesso al 1° gennaio 2002 è quello consolidato al 31 dicembre 2001 ed al comma 2 specifica le voci che non possono essere considerate utili a tal fine, in quanto trattasi di risorse ed incrementi aggiuntivi da verificarsi annualmente a consuntivo o da confermarsi se di derivazione regionale. Alla riconferma delle modalità di incremento delle voci non consolidate provvede il successivo comma 3 con decorrenza dal 1° gennaio 2002, sussistendone le condizioni, allo scopo di dare continuità ai sistemi di finanziamento del fondo, evitando così qualsiasi consolidamento di risorse che altrimenti avrebbero potuto agire come "montanti" dello stesso. In dipendenza di ciò, l'incremento dell'1% come tetto massimo del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 deve avvenire sulla base del consuntivo 2001 che deve presentare avanzi di amministrazione o pareggio del bilancio secondo le modalità stabilite dalle regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi concordati tra regioni e singole aziende ed enti finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine stabilito. Tale procedura deve essere seguita anche negli anni successivi in quanto il previsto incremento non può essere in alcun caso acquisito al fondo

con validità permanente.

.....

8) ART. 31 - FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE FASCE RETRIBUTIVE, DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DEL VALORE COMUNE DELLE EX INDENNITÀ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E DELL'INDENNITÀ PROFESSIONALE SPECIFICA.

a) è corretto consolidare al 31.12.2001 nel fondo in oggetto le risorse aggiuntive già messe a disposizione da parte delle Regioni per il biennio 2000 - 2001, pari complessivamente all'1,6% del monte salari 1999 (art. 4 del CCNL 20 settembre 2001) ed utilizzate secondo le indicazioni della contrattazione integrativa aziendale?

Il CCNL 19 aprile 2004, pur confermando dal 1° gennaio 2002 le risorse aggiuntive pari al 1,2% e allo 0,4% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 (già messe a disposizione delle Regioni ai sensi dell'art. 38 - comma 5 - del CCNL 7 aprile 1999 come integrato dall'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001 - Il Biennio economico 2000/2001) non le ha consolidate nel fondo al 31 dicembre 2001 ma ne ha nuovamente consentito l'incremento dal 1° gennaio 2002 nella medesima misura in cui - in contrattazione integrativa - parte delle stesse siano state destinate ad incrementare nel precedente biennio il fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 per trattamenti economici permanenti quali le fasce retributive (cf. art. 31, comma 5 lettera a) ed art. 33, comma 1 del presente contratto). Si rammenta, comunque, che l'utilizzazione delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 33, avviene con le procedure stabilite dall'art. 7 del contratto in esame che consente alle Regioni di attuare un coordinamento delle Aziende ed Enti tramite l'emanazione, previa informazione

preventiva alle organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, di linee generali di indirizzo volte ad un utilizzo più flessibile ed uniforme delle risorse aggiuntive che sia orientato al raggiungimento dei risultati.

b) ove le risorse dell'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001- Il Biennio economico siano state già utilizzate per il fondo dell'art. 39 - ora art. 31 del CCNL 19 aprile 2004 - quest'ultimo può essere rivalutato nel caso in cui il monte salari 2001 risulti superiore a quello del 1999?

Sotto il profilo letterale l'art. 33 - comma 1 - del CCNL prevede che le risorse aggiuntive regionali dell'1,6% siano calcolate con riferimento al monte salari 2001 ma sotto il profilo sostanziale, per evitare duplicazione di spesa, occorre tenere presente che, di fatto, la parte delle risorse aggiuntive citate già destinata in contrattazione integrativa al finanziamento dell' ex art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 ed utilizzata per attribuire ai dipendenti le fasce retributive risulta direttamente rivalutata dal contratto nazionale come si evince dall'art. 31, comma 3 che prevede l'automatica rideterminazione del fondo in base ai nuovi valori delle fasce retributive.

Pertanto, a decorrere dal 2002, la quota parte di risorse aggiuntive che si consolida nel fondo dell'art. 31 non deve essere appositamente rivalutata poiché a ciò ha provveduto il presente contratto. In tal senso questa Agenzia si è già espressa in risposta a specifica osservazione avanzata dalla Corte dei conti in sede di certificazione dei costi. Conclusivamente si può affermare che dal computo della rivalutazione dell'1,6% del monte salari 2001 debbano essere escluse le risorse già destinate al fondo dell' art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 (ora art. 31

del CCNL 19 aprile 2004). Rimane, comunque, ferma la facoltà della contrattazione integrativa di destinare ai fondi dell'art. 30 e 31 le residue risorse dell'1,6% ancora rivalutabili (cfr. ultimo periodo dell'art. 33, comma 1).

.....

9) ARTT. 29, 30 E 31 - INCREMENTO DEI FONDI.

a) quando negli incrementi dei fondi di cui agli artt. 29, 30 e 31 viene fatto riferimento ai dipendenti in servizio alla data del 31.12.2001 deve essere considerato solo il personale a tempo indeterminato o anche quello a tempo determinato?

Ai fini della valutazione degli effetti economici del CCNL 19 aprile 2004 con riferimento alle unità di personale destinatario dei benefici contrattuali sono stati utilizzati i dati risultanti dal conto annuo del 2000 della Ragioneria Generale dello Stato, necessari per la quantificazione degli stanziamenti per i rinnovi contrattuali.

Il numero dei dipendenti è risultato pari a 571.702 unità che comprendono sia il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che il personale a tempo determinato.

Tale circostanza comporta, quindi che negli incrementi dei fondi di cui agli artt. 29, 30 e 31 debbano essere calcolati sia gli uni che gli altri.

.....

10) ART. 32 - RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

a) sono interamente disponibili le ulteriori risorse, pari ad € 133,90 annui per dipendente in servizio al 31.12.2001 messe a disposizione da 1.1.2003?

Le risorse in oggetto sono interamente messe a disposizione della contrattazione integrativa a decorrere dal 1° gennaio 2003 e vanno ripartite, in contrattazione integrativa, tra il fondo dell' art. 30 (fondo della produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali)

e il fondo dell'art. 31 (fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica).

Trattasi, infatti, delle risorse che residuano dall'applicazione dei tassi programmati di inflazione e che non sono state utilizzate per l'incremento degli stipendi tabellari e per i fondi di cui agli artt. 29 e 31 - comma 4, lettera a) dal contratto nazionale per gli istituti da esso finanziati.

.....

**11) ART. 33 -
UTILIZZO DELLE RISORSE
AGGIUNTIVE REGIONALI PER LA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

a) l'ulteriore ammontare di risorse pari allo 0,32% calcolato sul monte salari 2001 di cui all' art. 33 - comma 2 - è reale oppure è un riepilogo di quanto già previsto negli articoli precedenti?

L' art. 33, comma 2 rappresenta una sintesi del calcolo macro economico del costo che tutte le Regioni complessivamente sul territorio nazionale devono affrontare per finanziare gli istituti contrattuali previsti dal comma stesso.

Quindi, essa rappresenta l'intero importo delle risorse aggiuntive regionali destinate al CCNL per la copertura di detti istituti.

Ciascuna regione spenderà dello 0,32% la propria quota e ciascuna azienda otterrà dalla propria regione la quota parte relativa all' importo calcolato con le modalità previste dall'art. 31, comma 5.

Ne consegue che i fondi aziendali sono incrementati solo dell'importo di spesa realmente afferente ogni singola azienda e non anche della percentuale pari allo 0,32 indicata in oggetto, la quale, come si è detto, indica la spesa complessiva a livello nazionale e non ha nulla a che vedere con l'incremento dei fondi.

12) ART. 36 - NORMA FINALE

Sono applicabili le disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003 specificatamente per quanto riguarda la durata dell'orario di lavoro e l'obbligo di comunicazione all'Ispettorato del lavoro del superamento del limite massimo?

Il CCNL non è entrato nel merito delle disposizioni del decreto legislativo citato e degli adempimenti da esso previsti, limitandosi alla conferma dell'orario di lavoro e dell'orario notturno ritenuti coerenti con l'intervenuta normativa. Infatti gli adempimenti amministrativi posti a carico del datore di lavoro rientrano nella esclusiva competenza di quest' ultimo e non sono materia di contrattazione.

A cura di **Silvana Dragonetti**
Direttore generale Servizio 1
Contrattazione e Coordinamento ARAN