

aran newsletter

4/2003

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

LUGLIO/AGOSTO 2003

REDAZIONE
VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA

COMMENTI

**PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
E ORARIO DI LAVORO:
LE ULTIME INNOVAZIONI**

**IL CCNL DEL COMPARTO
ENTI PUBBLICI
NON ECONOMICI.
ILLUSTRAZIONE
DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI**

**OSSERVATORIO
UNIONE EUROPEA**

**GIORNATE DI STUDIO DI COIMBRA.
NUOVI CAMPI DELL'INTERESSE
ECONOMICO
GENERALE EUROPEO**

INSERTO

**OSSERVATORIO ARAN
DI GIURISPRUDENZA
(ULTIMA PARTE)**





DIRETTORE
Guido Fantoni

DIRETTORE RESPONSABILE
Anna Maria Gaibisso

**COMITATO
TECNICO-SCIENTIFICO**
Domenico Di Cocco
Arcangelo D'Ambrosio
Silvana Dragonetti
Sergio Gasparrini
Antonio Guida
Massimo Massella Ducci Teri

Pasquale Palmiero
Arturo Parisi
Mario Ricciardi
Gianfranco Rucco
Renato Ruffini

SEGRETERIA DI REDAZIONE
Tiziana De Florio

**PROGETTO GRAFICO
E IMPAGINAZIONE**
Angelo Molaioli

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

STAMPA
Agenzia **D**

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

ANNO VIII N. 4
LUGLIO-AGOSTO 2003

INTERVISTE

*Il nuovo contratto del Comparto
Enti pubblici non economici:
il punto di vista di Antonio Guida* 2

COMMENTI

*Pubbliche amministrazioni
e orario di lavoro: le ultime innovazioni
di Domenico Di Cocco* 6

*Il CCNL del Comparto Enti pubblici
non economici.
Illustrazione delle clausole contrattuali
di Pierluigi Mastrogiuseppe* 11

OSSERVATORIO UNIONE EUROPEA

*Giornate di studio di Coimbra.
Nuovi campi dell'interesse economico
generale europeo
di Roberto Aponte ed Enzo Avanzi* 25

FLASH NOTIZIE

*a cura di Alessia Moroni e Barbara Paradisi
Attività svolta dall'Aran* 28

LEGISLAZIONE

*Provvedimenti pubblicati
ed attività parlamentare
di Tiziana De Florio e Rosario Soloperto* 33

NEGOZIAZIONE

*La previdenza complementare
nel pubblico impiego
di Michele De Giacomo* 47

PROBLEMI APPLICATIVI

*Risvolti processuali dei contratti collettivi
ex art. 64 del D.Lgs. n. 165/2001
di Andrea Domenico Nappi* 53

*Note in tema di Concordato fiscale
(Legge Finanziaria per il 2003)
di Salvatore Petillo* 62

INSERTO:

*Osservatorio ARAN di giurisprudenza
(ultima parte)*

INDICE

INTERVISTE

IL NUOVO CONTRATTO DEL COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

IL PUNTO DI VISTA DI ANTONIO GUIDA

COMPONENTE DEL COMITATO DIRETTIVO ARAN

Il 12 giugno 2003 è stato firmato all'ARAN il contratto per il Comparto degli Enti pubblici non economici. Interessa circa sessantamila persone. Nel Comparto sono compresi gli enti previdenziali (INPS, INAIL, INPDAP ed altri) ed altri Enti pubblici tra cui l'ACI, l'ICE, la Croce Rossa Italiana, i Parchi nazionali.

Vanno anche ricordati alcuni Enti di piccole o piccolissime dimensioni, come i Collegi e gli Ordini professionali.

Il dottor Antonio Guida, del Comitato direttivo dell'ARAN, che è stato delegato al negoziato, ha risposto ad alcune domande.

Cominciamo subito dalla parte economica

Il contratto prevede due decorrenze per gli aumenti, al 1° gennaio 2002 e al 1° gennaio 2003, per complessivi 87 Euro.

Il fondo per i trattamenti accessori, utilizzato in sede di contrattazione integrativa, è stato integrato con circa 12 Euro al mese.

Complessivamente l'aumento medio a regime è stato pari a 128 Euro mensili per tredici mensilità, pari al 5,66 della retribuzione media pro-capite. Questi valori garantiscono il pieno rispetto della direttiva e dei parametri di riferimento, stabiliti nell'ultima Legge Finanziaria, che avevano già

guidato la trattativa dei Ministeri. Alcune novità. Va apprezzata l'omogeneizzazione di alcune voci del trattamento economico con il comparto ministeri, soprattutto in vista della prevista istituzione, che ci auguriamo sollecita, di un fondo di previdenza comune con tale comparto. Credo di poter affermare che l'introduzione dell'indennità di Ente – il cui importo varia da 100 Euro al mese per dodici mensilità per l'area A, a 160 Euro al mese per l'area C – sia soprattutto una risposta a tale esigenza. Ricordo anche che l'indennità di Ente riassume le anticipazioni mensili delle produttività, previste dai contratti integrativi degli enti.

Conglobamento dell'indennità integrativa specie nello stipendio. Qui il problema era soprattutto di semplificazione della struttura retributiva e di superamento di una voce non più attuale, legata ai vecchi adeguamenti automatici delle retribuzioni al costo della vita. Questa operazione ha avuto comunque un effetto sui costi contrattuali, poiché l'indennità integrativa speciale, pur essendo retribuzione fondamentale come lo stipendio, concorreva in misura inferiore a formare la base di calcolo per l'indennità di anzianità da corrispondere al personale che cessa dal servizio (solo 30%). Il contratto ha inteso limitare l'impatto di tale onere, prevedendo che l'indennità conglobata nello stipendio concorra solo per il 70% a determinare la base di calcolo dell'indennità di anzianità.

In ogni caso, grazie al conglobamento, chi andrà in pensione dal 1° gennaio 2003 in poi avrà un'indennità di fine servizio più elevata."

Proprio per la parte economica non erano mancate polemiche sulle reali retribuzioni dei dipendenti di alcuni di questi Enti, molto superiori (s'è parlato anche del 20 per cento) a quelle stabilite dal contratto nazionale.

Questo problema riguarda in sostanza la contrattazione di secondo livello, che interessa Enti di differente "peso" economico e che possono sviluppare una loro politica delle retribuzioni. In questo contratto si è inteso valorizzare la contrattazione decentrata di secondo livello, che si svolge presso le sedi periferiche degli enti, ponendo a carico della contrattazione integrativa nazionale un preciso obbligo: quello di destinare al finanziamento di specifici progetti, elaborati e proposti dalle stesse sedi, una quota di risorse non inferiore al 10% delle risorse previste per l'incentivazione collettiva del personale.

Si tratta, evidentemente, di una disposizione che va nella direzione di un rafforzamento della contrattazione di sede, ma che dà anche l'opportunità agli enti di prevedere un'ulteriore leva gestionale per i dirigenti presso le sedi periferiche.

Com'è accaduto per i contratti dei ministeriali e della scuola, la trattativa è avvenuta in un periodo in cui non mancano le tensioni sindacali. Si sono avvertite anche in questa sede?

Direi di no, forse proprio perché erano andati in porto i negoziati per due comparti tanto importanti.

La trattativa è durata circa quindici giorni ed è stata avviata dopo la messa a punto finale della direttiva all'ARAN, nella quale è stato definito il quadro di riferimento entro il quale l'Agenzia ha condotto la trattativa.

La predisposizione della direttiva ha coinvolto naturalmente il Comitato di settore, ma anche il Governo, il cui interesse è stato principalmente rivolto alla fissazione di "coordinate economiche

di riferimento" coerenti con i parametri di politica economica nazionale ed alla salvaguardia delle impostazioni di fondo dei rinnovi contrattuali, definite dall'organismo di coordinamento dei Comitati di settore, nell'ambito della cosiddetta "direttiva madre".

In termini generali, questo contratto può definirsi di "consolidamento" e "manutenzione" dei contratti del precedente quadriennio.

Ricordo che, nella precedente stagione, l'obiettivo strategico è stato quello di portare a compimento il percorso di riforma del lavoro pubblico.

Le innovazioni allora introdotte sono state numerose e di grande impatto (penso soltanto al nuovo sistema di classificazione ed alle sue rilevanti implicazioni sulla gestione delle risorse umane). E' stato inoltre portato a termine quel processo importante (noto agli addetti ai lavori con il nome di "trasformatore"), che ha consentito di "contrattualizzare" (cioè di ricondurre entro l'alveo del contratto) tutta una serie di istituti del rapporto di lavoro, disciplinati da precedenti norme pubblicistiche.

Dopo una stagione di così rilevanti cambiamenti c'era bisogno soprattutto di consolidare, fare ordine, intervenire con una serie di limitati aggiustamenti su un impianto complessivo che aveva (ed ha ancora) bisogno di essere "metabolizzato" dagli enti.

Questa consapevolezza ha guidato l'ARAN nella conduzione della trattativa e credo di poter dire che, su questa linea, essa si è mossa, in piena sintonia con il Comitato di settore e con il Governo.

Ciò, naturalmente, non ha impedito di affrontare (e portare a soluzione) diversi problemi, che richiedevano comunque interventi di razionalizzazione dei contenuti contrattuali."

Questo contratto dice qualcosa di nuovo per quello che riguarda l'ammodernamento dello Stato e il miglioramento del rapporto con i cittadini?

Il nuovo contratto ha voluto dedicare una specifica e particolare attenzione alle esigenze di sviluppo della professionalità dei dipendenti, attraverso la formazione.

Questa attenzione era già presente nei precedenti contratti; qui è stata ulteriormente enfatizzata e sottolineata. Il contratto ha voluto ribadire l'importanza dei processi formativi, a sostegno dell'innovazione organizzativa e tecnologica degli enti e, a questo fine, ha individuato specifici strumenti di intervento e metodologie formative, che gli enti saranno chiamati a adottare.

L'idea di fondo è stata quella di richiamare l'attenzione su due esigenze: quella di legare il più possibile la formazione a specifici piani e programmi scaturenti da un'approfondita analisi dei fabbisogni formativi e quella di adottare metodi formativi avanzati e moderni (quindi non solo formazione in aula, ma anche a distanza e sul lavoro), pienamente supportati dalle nuove tecnologie. Su questo punto, peraltro, la stessa direttiva aveva posto particolare attenzione, invitando l'ARAN a dare la giusta rilevanza ad un tema evidentemente percepito come strategico dagli stessi enti."

E ai fini dei rapporti "interni" all'amministrazione?

Gli argomenti affrontati sono tre, tutti molto avvertiti dai dipendenti: la classificazione, le norme disciplinari e le relazioni sindacali.

Per quello che riguarda la classificazione, il contratto ha mantenuto l'attuale impianto. Le parti hanno ritenuto che,

nelle sue linee fondamentali, il sistema abbia consentito di cogliere gli obiettivi fondamentali della riforma del lavoro pubblico, ponendosi come strumento moderno ed avanzato per la valorizzazione e la gestione delle risorse umane.

Ciò non significa, naturalmente, che non sia avvertita, in questo come in altri comparti, l'esigenza di alcuni interventi – diciamo così – di "manutenzione evolutiva", anche sulla base delle esperienze applicative sin qui realizzate negli enti.

Direi che le parti hanno principalmente posto attenzione al problema di ribadire i principi di funzionamento del sistema, in linea con i contenuti della sentenza n. 194/2002 della Corte costituzionale, anche se – va ricordato – il contesto degli enti pubblici si presenta meno problematico di altri (ad esempio dei ministeri), sotto il profilo del contenzioso collegato al sistema di classificazione.

A questo fine, le parti hanno inteso enunciare una serie di principi guida per la contrattazione integrativa degli enti, in modo da delineare una traccia di riferimento per un'applicazione coerente del sistema. Inoltre, è stata demandata all'approfondimento tecnico di una commissione paritetica tra ARAN e Sindacati firmatari, l'elaborazione di eventuali proposte, alla sede negoziale nazionale, di interventi correttivi sul sistema attuale.

Per le norme disciplinari, sono state introdotte alcune importanti innovazioni al CCNL del quadriennio 1994-1997. C'era bisogno di intervenire sia per l'adeguamento delle precedenti disposizioni alla nuova legislazione in materia (in particolare alla Legge n. 97/2001), sia per attuare una graduazione più efficace delle sanzioni in relazione alla gravità delle violazioni disciplinari.

Su quest'ultimo aspetto, segnalo l'introduzione di una sanzione intermedia, cioè la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino a 6 mesi, che va ad inserirsi

tra la sospensione fino a 10 giorni ed il licenziamento con preavviso. Ritengo che questa innovazione introduca un elemento di maggiore equità nel sistema e, al tempo stesso, consenta agli enti di utilizzare con più efficacia lo strumento disciplinare, soprattutto nel caso di violazioni per le quali sarebbe stato eccessivo adottare il licenziamento senza preavviso.

Voglio anche ricordare la sollecitazione agli enti a adottare il codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, che vede le parti impegnate al pieno recepimento delle raccomandazioni definite in sede comunitaria.

Per le relazioni sindacali, gli interventi – circoscritti e specifici – si sono limitati a rafforzare alcuni momenti della partecipazione del sindacato (soprattutto attraverso le commissioni e gli osservatori già previsti dal precedente CCNL), al fine di prevenire i conflitti e favorire relazioni più efficaci. E' rimasta sostanzialmente invariata la disciplina delle materie rimesse alla contrattazione integrativa (l'unico intervento riguarda le posizioni di responsabilità incompatibili con il part-time, ma con un'ottica tendente al rafforzamento del potere datoriale) ed alla concertazione. Ricordo anche l'istituzione, sulla falsariga del contratto dei ministeri, di un comitato paritetico sul fenomeno del mobbing."

Ci sono altri problemi affrontati dal contratto che le sembra opportuno sottolineare?

Il contratto si è anche occupato, in una dichiarazione congiunta, del problema della nuova collocazione dei portieri degli immobili di proprietà degli enti previdenziali, interessati dalle operazioni di vendita e dismissione, che la Legge Finanziaria per il 2001 ha confermato alle dipendenze degli enti.

Su questo punto, le parti, consapevoli dei confini entro i quali il contratto collettivo nazionale può intervenire, hanno inteso comunque orientare gli enti nella ricerca delle più

opportune soluzioni. E infatti, proprio partendo dal dato normativo, esse hanno condiviso la necessità che ai portieri degli immobili dimessi "non possa che applicarsi" – seppure con tutta la gradualità derivante dagli stessi processi di dismissione in atto – il contratto degli enti pubblici non economici (con un invito esplicito a inquadrare tale personale in A1). Tale posizione appare ampiamente coerente con le regole generali che individuano in modo univoco i destinatari dei contratti collettivi sottoscritti dall'ARAN.

Per la scuola, l'ARAN ha compiuto un lavoro "improbo" realizzando un testo unico di tutte le norme che interessano il Comparto. Non è il caso di ripetere lo sforzo anche per questo settore del Pubblico Impiego?

Per il prossimo futuro, ritengo necessario, proprio in quell'ottica di consolidamento che ci ha guidati nella trattativa, pervenire sollecitamente, insieme ai sindacati, alla definizione di un testo unico delle disposizioni contrattuali. Ricordo che l'attuale disciplina contrattuale del Comparto, si compone di tutta la serie storica dei contratti sottoscritti dal 1995 ad oggi. Districarsi dentro tale complesso di disposizioni non è sempre così agevole.

A questo riguardo, si tratta non solo di dare seguito ad un preciso invito della direttiva, ma anche di rispondere ad un'esigenza fortemente avvertita dagli operatori del Comparto, che potrebbero in tal modo giovare di un importante strumento di lavoro. Su questo tema, registriamo peraltro un forte impegno sia da parte del Governo che del Comitato di settore.

COMMENTI

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
E ORARIO DI LAVORO:
LE ULTIME INNOVAZIONI

Sulla Gazzetta Ufficiale del 14 aprile 2003 è stato pubblicato il D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 avente ad oggetto "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro". La relativa disciplina è entrata in vigore, conseguentemente, il 29 aprile del corrente anno.

In realtà il citato decreto fornisce una ampia serie di prescrizioni e di tutele non solo in materia di orario di lavoro ma, in modo molto più diffuso, anche in materia di riposi; con una efficace espressione il Prof. Arturo Maresca ha sintetizzato l'area di intervento del provvedimento legislativo come rivolto a disciplinare "i tempi di lavoro e i tempi di non lavoro".

Per tutte le pubbliche amministrazioni le disposizioni del D.Lgs. n. 66 assumono una valenza del tutto particolare in quanto per la prima volta una disciplina organica, in questa delicata materia, trova completa e diretta applicazione nei confronti di tutti i settori di attività sia pubblici che privati (art. 2, comma 1). Tuttavia mentre per i datori di lavoro privati la gran parte delle disposizioni sono confermate di precedenti discipline, da tempo applicate e consolidate, anche contrattualmente, il settore pubblico si vede coinvolto per

la prima volta in un complesso di vincoli che non avevano trovato nel passato spazi applicativi e, conseguentemente, si trova ora nella difficoltà di dover affrontare il percorso applicativo dell'intera disciplina con comprensibili incertezze dovute anche all'assenza di una specifica esperienza in materia.

Sarebbe particolarmente utile, in questo delicato momento di transizione, la disponibilità di chiare indicazioni e direttive da parte delle Amministrazioni istituzionalmente competenti a livello nazionale.

C'è ancora chi si domanda se la disciplina in esame debba essere da subito applicata o se si debbano attendere i rinnovi contrattuali o eventualmente qualche ulteriore intervento prescrittivo più specifico.

Nell'intento di eliminare qualche comprensibile momento di difficoltà iniziale, possiamo chiarire che la disciplina del D.Lgs. n. 66 è pienamente efficace anche nei confronti delle pubbliche amministrazioni dal 29 aprile c.a. e che da quella data tutti i vincoli posti sia in materia di orario sia in materia di riposi (o di tempi di non lavoro) sono pienamente operativi; trattandosi di attività esclusivamente di natura gestionale, è chiaro che i soggetti competenti ad applicarla non possono che essere i dirigenti cui spetta, con i poteri del datore di lavoro privato, l'adozione delle decisioni e delle eventuali direttive interne rivolte a integrare o, se del caso, a modificare le preesistenti

direttive operanti negli enti nella specifica materia.

Può essere utile anche questa ulteriore riflessione.

Molte delle disposizioni del D.Lgs. n. 66 sono rivolte a tutelare la salute psicofisica del lavoratore (pause, riposi giornalieri, risposi settimanali, tempo massimo dell'attività settimanale, fruizione delle ferie, ecc.) e quindi devono essere ricomprese tra quelle non derogabili e non negoziabili, sia a livello nazionale che locale, neanche con il consenso del lavoratore.

Ne consegue che eventuali comportamenti praticati in sede locale, pur non in contrasto con il preesistente quadro normativo, potrebbero oggi non risultare più rispettosi degli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 66 con l'assunzione di eventuali responsabilità per inadempimento da parte dei dirigenti competenti secondo l'ordinamento vigente nei singoli enti.

Ci sembra particolarmente utile, pertanto, fornire un quadro riassuntivo delle principali novità del decreto in esame, per sottoporre all'attenzione di tutti i soggetti decisorii, gli aspetti applicativi che necessitano di una prioritaria attenzione.

.....

LE DEFINIZIONI (ART. 1)

L'art. 1 contiene numerose ed interessanti definizioni relative ad alcune espressioni utilizzate nel prosieguo dal decreto; ne segnaliamo una parte per la loro utilità pratica anche per le pubbliche amministrazioni.

Orario di lavoro: deve intendersi qualunque periodo in cui il lavoratore: a) sia al lavoro, b) a disposizione del datore di lavoro, c) nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Occorre, quindi, la contemporanea presenza di tutti e tre i requisiti per poter individuare una effettiva prestazione di orario di lavoro. Questo ci permette di affermare, ad esempio, che il periodo di pronta reperibilità non è orario di lavoro,

come pure non può considerarsi tale il periodo del viaggio o di attesa per il personale in trasferta (fatto salvo il personale con il profilo di autista).

Lavoro straordinario: deve intendersi il lavoro effettivamente prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito dall'art. 3 del decreto.

Questa definizione, con il richiamo all'art. 3, che definisce la durata normale del lavoro nella settimana, consente di affermare che la prestazione straordinaria può verificarsi solo dopo il completamento della prestazione ordinaria d'obbligo (settimanale o mensile).

Lavoro a turni: si intende qualsiasi organizzazione del lavoro in base al quale alcuni lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, anche rotativo il quale comporti la necessità di compiere un lavoro in ore differenti: questa definizione chiarisce e completa, senza contraddizioni, quelle già inserite nei contratti collettivi di comparto.

.....

CAMPO DI APPLICAZIONE (ART. 2)

Abbiamo già anticipato che le disposizioni del decreto si applicano anche ai datori di lavoro pubblici. Con un apposito decreto del Ministro competente saranno individuate le particolari esigenze organizzative che consentano di escludere la efficacia delle prescrizioni in materia di orario, ad esempio, nei confronti del personale della protezione civile, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, del personale delle biblioteche, dei musei ecc. Il personale della scuola è espressamente escluso dai destinatari (comma 3); la generica indicazione del legislatore delegato induce a ritenere che la esclusione riguardi

sia il personale docente che quello amministrativo.

.....

DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO (ARTT. 3 E 4)

La previsione del decreto individua in 40 ore la durata massima dell'orario settimanale.

Poiché sono fatte salve le diverse e più favorevoli previsioni dei contratti collettivi, dobbiamo ritenere che per le amministrazioni e gli enti dei comparti di contrattazione collettiva restano confermate le attuali quantificazioni che, di norma, fissano in 36 ore la durata ordinaria del lavoro nella settimana.

Particolare attenzione deve essere riservata alla novità della definizione della **durata media dell'orario di lavoro** che viene stabilita in **48 ore** e che deve essere calcolata con riferimento ad un periodo minimo di durata pari a **4 mesi**. Solo i contratti collettivi potranno elevare detto limite a sei mesi o anche a dodici, in presenza di specifiche esigenze organizzative.

Se viene superato il limite medio delle 48 ore settimanali, a seguito di prestazioni straordinarie, occorre informare, alla scadenza del quadrimestre, la competente Direzione provinciale del lavoro.

Per le pubbliche amministrazioni opera da subito il vincolo della media delle 48 ore, come pure l'obbligo di comunicazione.

.....

LAVORO STRAORDINARIO (ART. 5)

Tutti i contratti di lavoro delle pubbliche amministrazioni contrattualizzate prevedono una specifica disciplina delle prestazioni straordinarie che resta confermata per espressa previsione del legislatore delegato.

Resta anche confermato, di conseguenza, che la prestazione straordinaria deve essere sempre espressamente autorizzata e che non è richiesto il consenso del lavoratore per l'effettuazione.

Il comma 4 dell'art. 5 elenca alcune casistiche che consentono prestazioni straordinarie **ulteriori** rispetto alla disciplina del CCNL e, quindi, anche con il superamento dei vincoli annuali individuali. Esse riguardano:

- a) eccezionali esigenze tecnico-produttive o impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o presenza di pericolo grave ed immediato o di danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari come mostre, fiere, manifestazioni, preventivamente comunicati alle rappresentanze sindacali aziendali (RSU).

Occorre, peraltro, tener presente che nelle pubbliche amministrazioni la disponibilità delle risorse per il lavoro straordinario è, di norma, piuttosto rigida; quindi anche nei casi ulteriori consentiti dal legislatore delegato la spesa deve essere sempre contenuta entro i tetti attualmente definiti.

Calcolo del lavoro straordinario: come abbiamo già anticipato illustrando la nozione di lavoro straordinario, ribadiamo che questo non è correlato alle ore prestate in un particolare arco di tempo della giornata (ad esempio dalle 17 alle 19), ma deve essere quantificato in riferimento alle ore di lavoro che risultano effettuate dopo aver soddisfatto completamente le prestazioni dell'orario ordinario d'obbligo; il periodo di riferimento può essere settimanale o mensile o anche plurimensile, in relazione alla disciplina adottata dai singoli enti.

In tal modo si riesce ad evitare che possa verificarsi una situazione del tutto anomala secondo la quale un lavoratore potrebbe percepire compensi per lavoro straordinario anche in presenza di un debito orario



ordinario non completamente soddisfatto e, quindi, ancora da recuperare.

PAUSE, RIPOSI E FERIE

Riposo giornaliero: il lavoratore ha diritto ad undici ore consecutive di riposo ogni ventiquattro ore. (art. 7)

Pause: se il lavoro giornaliero eccede le sei ore, il lavoratore ha diritto ad un intervallo per pausa di durata non inferiore a 10 minuti (art. 8). Questo intervallo, naturalmente, non è retribuito.

Restano valide tutte le attuali previsioni dei contratti collettivi pubblici che hanno stabilito un intervallo di durata superiore (almeno 30 minuti) per la fruizione, ad esempio, del buono mensa.

Riposo settimanale: ogni sette giorni il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di almeno 24 ore, di regola coincidente con la domenica (art. 9). Sono previste possibili eccezioni, ad esempio per i modelli organizzativi a turni. Specifiche esclusioni potranno essere individuate dai contratti collettivi o, in assenza, con decreti del Ministro della Funzione pubblica.

Ferie annuali: i lavoratori hanno diritto ad un periodo minimo di ferie di 4 settimane per anno (art. 10).

Detto periodo di quattro settimane non può essere monetizzato, se non in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono naturalmente confermati i più lunghi periodi di ferie previsti dai contratti collettivi del settore pubblico. Il divieto di monetizzazione del periodo minimo annuale di 4 settimane (28 giornate lavorative secondo il sistema di calcolo oggi vigente) dovrebbe comportare anche l'obbligo della necessaria fruizione dello stesso periodo man mano che si matura e la non cumulabilità delle ferie non fruito di anno in anno sino al momento del collocamento a riposo.

Sembrerebbe, invece, praticabile (stante la formulazione letterale della norma) l'ipotesi della eventuale ed eccezionale monetizzazione del periodo di ferie ulteriore rispetto alle 28 giornate, sia pure nel rispetto degli attuali e costanti indirizzi della Corte di Cassazione.

Annotazioni e suggerimenti: i vincoli posti in materia di pause (almeno 10 minuti), di riposi giornalieri (almeno 11 ore) e di riposi settimanali (almeno 24

ore consecutive) rientrano tra quelli riconducibili alla categoria dei diritti indisponibili che devono essere sempre garantiti ai lavoratori. Trattandosi di norme imperative inderogabili, ribadiamo che non è utile nemmeno l'espresso consenso del lavoratore interessato, che potrebbe essere considerato nullo dal giudice del lavoro. I dirigenti responsabili dei predetti comportamenti omissivi potrebbero essere sanzionati con eventuale risarcimento del danno.



DURATA MASSIMA DELLA PRESTAZIONE GIORNALIERA E SETTIMANALE

Il legislatore delegato non ha previsto alcuna specifica disciplina sulla durata massima della prestazione lavorativa sia giornaliera che settimanale. Indicazioni concrete possono ricavarsi, in ogni caso, dai vincoli posti in materia di durata dei riposi.

Per il lavoro giornaliero può ritenersi praticabile una durata massima di 13 ore che deriva dal risultato della sottrazione delle 11 ore obbligatorie di riposo rispetto alle 24 ore

Per il lavoro settimanale potrebbe essere seguito il seguente sistema di calcolo che tiene conto della durata massima dell'orario di una settimana (24X7), della durata del riposo settimanale (24X1), della durata complessiva dei riposi giornalieri (11 oreX6) della durata complessiva delle pause minime (6X10 minuti); ne deriverebbe che, teoricamente, potrebbero essere effettuate 77 ore massime ore in regime di settimana corta (cinque giorni).



ESCLUSIONI DALLA DISCIPLINA DELL'ORARIO

L'art. 17, comma 5, prevede che la disciplina relativa alle prestazioni di lavoro, alle pause e ai riposi

giornalieri (sarebbero esclusi i riposi settimanali) non trova applicazione nei confronti dei dirigenti e delle altre persone aventi potere di decisione autonomo.

Su questa seconda categoria di lavoratori, occorre un chiarimento istituzionale urgente per comprendere se vi sono ricompresi, ad esempio, i responsabili apicali dei servizi degli enti locali, che in base alla disciplina del D.Lgs. n. 267/2000, hanno poteri di gestione e decisionali identici a quelli dei dirigenti.



I COMPORTAMENTI PRATICI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Certamente nelle pubbliche amministrazioni alcuni vincoli importanti del decreto delegato in esame non hanno mai trovato applicazione, anche per l'assenza di precisi obblighi in tal senso. Facciamo riferimento, in particolare, alla pausa di 10 minuti ogni sei ore di prestazione, alla durata minima di 11 ore di riposo consecutivo giornaliero, alla durata media delle 48 ore settimanali di lavoro nel periodo dei quattro mesi.

E' già emerso un problema di portata generale con riferimento, ad esempio, alle prestazioni degli autisti destinati alla guida delle autovetture di servizio dei vertici istituzionali.

Nei loro confronti, sino ad ora, le regole inderogabili appena citate non hanno trovato concreta applicazione, a causa anche del rapporto fiduciario che ha contraddistinto tali lavoratori.

In questo caso, come in altri di analogo contenuto, si avverte l'esigenza di individuare comportamenti correttivi che consentano di evitare il permanere di uno stato di continua violazione del precetto legislativo.

Domenico Di Cocco
Direttore Generale
Servizio contrattazione III, ARAN

IL CCNL DEL COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ILLUSTRAZIONE DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI

COMMENTI

1. PREMESSA

L'ipotesi di CCNL del Comparto Enti pubblici non economici è stata sottoscritta in data 12 giugno 2003, dopo circa un mese dalla trasmissione all'ARAN dell'atto di indirizzo.

Il rinnovo contrattuale interessa circa 60.000 lavoratori, impiegati presso gli enti previdenziali (INPS; INPDAP; INAIL) e presso altri enti pubblici non economici (come Automobil Club d'Italia e le rispettive strutture provinciali, l'Istituto per il Commercio con l'Estero, la Croce Rossa Italiana).

Sono pure compresi nel Comparto alcuni Enti pubblici di minori dimensioni (enti gestori dei parchi nazionali, collegi e ordini professionali).

Nel momento in cui scriviamo, l'ipotesi è ancora al vaglio dei soggetti chiamati ad esprimere i pareri prescritti dalla normativa (Comitato di settore e Governo), prima della sua trasmissione alla Corte dei conti per la certificazione di compatibilità economico-finanziaria e prima della sua definitiva sottoscrizione, momento dal quale il contratto comincerà a produrre i suoi effetti. Obiettivo di queste note è fornire una prima illustrazione delle nuove disposizioni che gli enti saranno chiamati, tra breve, ad applicare.



2. DISPOSIZIONI GENERALI

Il **Titolo I** disciplina il campo di applicazione, la durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione del CCNL.

L'art. 1 (Campo di applicazione),

in coerenza con l'art. 7, comma 4 della Legge n. 145/2002, con l'accordo quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 18/12/2002 e con l'atto di indirizzo, prevede che il contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dipendente da tutti gli enti del comparto indicati nel citato CCNQ, ad esclusione dei dirigenti e dei professionisti, anche medici, già appartenenti alla X qualifica funzionale.

Tale disposizione estende, inoltre l'applicabilità del contratto al personale del comparto soggetto a processi di mobilità derivanti da provvedimenti di soppressione, fusione, ivi compresi i processi di privatizzazione sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente, riconfermando quanto già previsto dall'art. 1, comma 4 del CCNL del 16/2/1999.

L'art. 2 (Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto) definisce, riproponendo le formulazioni già utilizzate nei precedenti CCNL, il periodo di vigenza del contratto, la decorrenza degli effetti normativi ed economici e le procedure di applicazione.

Viene chiarito, in particolare, il criterio del rinnovo tacito in attesa della stipula del nuovo contratto, mentre, per l'eventuale erogazione dell'indennità

di vacanza contrattuale, si prevede l'attivazione di una espressa procedura collettiva nazionale ai sensi degli articoli 47 e 48 del D.Lgs. n. 165/2001.

3. RELAZIONI SINDACALI

Il **Titolo II**, dedicato alle relazioni sindacali, nel confermare, sostanzialmente, le disposizioni attualmente vigenti, prevede solo alcune limitate integrazioni alle materie della contrattazione collettiva, dell'informazione e delle altre forme di partecipazione, già previste dal CCNL del 16 febbraio 1999. Un elemento di novità è rappresentato dalla clausola relativa all'istituzione di un comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Passando alla disamina delle clausole contrattuali, l'**art. 4** (Tempi e procedure per la stipula dei contratti collettivi integrativi), ripropone, con alcuni marginali adattamenti, le disposizioni già contenute nell'art. 5 del CCNL 16 febbraio 1999.

Vengono confermati i soggetti competenti ad effettuare il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, con un richiamo ai principi di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 286/99, in materia di controlli nella pubblica amministrazione. Si ribadisce, inoltre, l'obbligo per gli Enti di trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

L'**art. 5** (Integrazione alla disciplina della contrattazione integrativa), introduce un elemento di novità, prevedendo che il contratto collettivo integrativo, sottoscritto a livello nazionale, possa assegnare una quota

di risorse (non inferiore al 10% delle risorse previste per l'incentivazione collettiva del personale), al finanziamento di specifici piani o progetti elaborati dalle sedi periferiche abilitate alla contrattazione decentrata.

La disposizione in esame si propone di incrementare i livelli quali-quantitativi dei servizi sul territorio, valorizzando i sistemi incentivanti delle sedi locali. Lo stesso articolo 5, venendo incontro ad un'esigenza datoriale, introduce il principio che alcuni incarichi dell'area delle posizioni organizzative siano incompatibili con una prestazione di lavoro a tempo parziale.

A tal fine, demanda alla contrattazione integrativa a livello nazionale o di sede unica di ente la individuazione, ente per ente, delle predette posizioni.

Procedendo nell'analisi del testo, l'**art. 6** (Integrazione alla disciplina dell'informazione) stabilisce che ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di ente sia fornita un'informazione preventiva sui processi di esternalizzazione di attività o di servizi ad altri soggetti pubblici o privati o di utilizzazione di altre forme di lavoro atipico, limitatamente alle ricadute occupazionali che da essi eventualmente derivino.

Di seguito, l'**art. 7** (Integrazione alla disciplina delle altre forme di partecipazione) prevede due integrazioni da apportare all'istituto delle altre forme di partecipazione¹: la prima, riguarda i comitati, già previsti dall'art. 6, lett. D), commi 1 e 2, del CCNL 16/2/1999, costituiti al fine di favorire un ordinato governo dei processi di innovazione e ristrutturazione organizzativa degli enti, in applicazione di quanto previsto dalla Legge n. 59/97; per tali comitati, si prevede che, in sede di esame e verifica dei risultati dell'azione amministrativa, venga reso obbligatoriamente un parere, ancorché non vincolante; la seconda riguarda, la conferenza dei rappresentanti dell'ente e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa:

l'integrazione prevista dalla disposizione in commento persegue l'obiettivo di rafforzare l'obbligo di convocazione della stessa conferenza, nella seduta convocata prima della presentazione del bilancio agli organi deliberanti degli enti.

Con l'**art. 8** (Comitato paritetico sul mobbing) vengono per la prima volta affrontate, nell'ambito del contratto, le problematiche legate al mobbing, il quale, come sottolineato nel primo comma del citato articolo, sta emergendo come fenomeno diffuso nella pubblica amministrazione.

Il mobbing è definito come forma di violenza morale o psichica attuata, nei confronti di un lavoratore, da parte del datore di lavoro o da parte dei colleghi. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro idoneo a compromettere la salute, la professionalità e la dignità del lavoratore all'interno del proprio ufficio e tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Nel comma successivo, in conformità alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, si sottolinea la necessità di adottare adeguate ed opportune iniziative volte a prevenire il dilagare del fenomeno e a contenere i potenziali e pericolosi effetti sulla salute psichica e fisica dei lavoratori coinvolti.

Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'**art. 6**, lett. D) del CCNL del 16 febbraio 1999, è pertanto prevista l'istituzione, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del contratto, di specifici comitati paritetici, presso ciascun ente, con i compiti che vengono analiticamente descritti nel comma 3.

Inoltre, il comma 4 dispone che le proposte formulate dai comitati vengano presentate agli enti per i conseguenti adempimenti, tra i quali rientrano la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto e l'istituzione della figura

del consigliere/consigliera di fiducia. E' di seguito previsto (comma 5) che, da parte dei Comitati, siano promossi interventi formativi finalizzati a sensibilizzare il personale riguardo al fenomeno del mobbing ed a favorire la coesione e la solidarietà tra gli stessi dipendenti.

Sono quindi disciplinate (commi 6, 7 ed 8) le modalità di composizione dei comitati e la durata del mandato conferito ai rappresentanti degli stessi. Riguardo alle prerogative e ai diritti sindacali, disciplinate nel capo II, l'**art. 9** (Norma di rinvio) si limita a rinviare al CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'**art. 10**, comma 3, relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso gli enti, nonché ai successivi CCNQ, intervenuti sulla stessa materia, stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche.

Nel successivo comma 2, si prevede un impegno delle parti a procedere, in una successiva sessione negoziale, al chiarimento della questione relativa alla fruibilità dei permessi sui luoghi di lavoro, con particolare riguardo a quanto previsto dall'**art. 9**, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999 in merito alla fruibilità dei permessi da parte dei soli dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali "firmatarie"².

4. SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La disciplina relativa al sistema di classificazione del personale è affrontata nel Titolo III dell'Ipotesi di CCNL, attraverso la definizione di alcuni principi generali del sistema di classificazione condivisi dalle parti, da recepire in sede di contrattazione integrativa (**art. 10**) e attraverso l'istituzione di un'apposita commissione paritetica, cui affidare i compiti

di verificare il sistema di classificazione attuale ed analizzare alcune ipotesi per una sua eventuale rivisitazione (art. 11).

Entrando nello specifico delle clausole, con il citato **art. 10** le parti convengono sull'opportunità di confermare il sistema di classificazione, già previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999

impegnandosi, inoltre, ad adottare tutte le misure necessarie per valorizzare le risorse umane, nell'ottica di una piena armonizzazione con il settore privato. A tal fine ritengono, anche in relazione all'esperienza maturata in base all'applicazione delle disposizioni del precedente CCNL, di dover ribadire alcuni principi già enunciati, principi che dovranno essere valorizzati in sede di contrattazione integrativa.

In particolare, le parti intendono sottolineare l'importanza del principio di garantire un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno, del principio della valutazione ponderata ed equilibrata di tutti i titoli presentati dai candidati, del riconoscimento esplicito, nei passaggi interni all'interno delle singole aree, della prevalenza alla progressione del personale proveniente dalla posizione economica immediatamente inferiore³.

Viene, inoltre, ribadito il ruolo fondamentale da attribuire alla formazione continua e, a tale riguardo, si sottolinea la necessità di dare piena attuazione all'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999 ed all'art. 12 del presente contratto, in particolare rendendo disponibili le risorse indicate nel comma 7 di quest'ultimo articolo ed assumendo inoltre il completamento ed il sostegno ai processi di riorganizzazione in atto (con particolare riferimento alla ricollocazione del personale inquadrato nell'area A) quale obiettivo prioritario dei processi formativi.

Le parti, infine, si danno atto della operatività dei contratti integrativi già stipulati e si impegnano, ciascuna

secondo la propria autonomia, ad assumere ogni utile iniziativa finalizzata alla rapida applicazione degli stessi.

Con l'istituzione della commissione paritetica tra ARAN e Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL (**art. 11**), le parti ritengono di poter condividere gli obiettivi di una valorizzazione del sistema di classificazione e di una sua effettiva semplificazione.

Per il conseguimento di tali obiettivi, condivisi dai firmatari, le parti hanno demandato alla commissione la formulazione di proposte alla contrattazione nazionale per un'eventuale revisione del sistema, attraverso un percorso che prevede l'acquisizione di elementi informativi, la valutazione delle esperienze applicative, la verifica della sua efficacia.

La disposizione in esame provvede anche a fornire alla commissione una sorta di "traccia di riferimento" per i suoi lavori, indicando alcune possibilità di revisione del sistema che la commissione stessa sarà chiamata ad esplorare ed approfondire. Tali possibilità riguardano in particolare: la riduzione delle posizioni alle quali si accede dall'esterno, l'individuazione di posizioni esclusivamente economiche all'interno dell'area, la ricomposizione dei processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area, le conseguenti implicazioni sulla dotazione organica e sui sistemi di valutazione.

La commissione è chiamata anche a formulare proposte in ordine alla possibile attuazione della disciplina dell'area della vice dirigenza ed alla valorizzazione di posizioni e figure caratterizzate da particolare responsabilità ed elevata specializzazione.

.....

5. RAPPORTO DI LAVORO

Il Titolo IV del testo contrattuale si compone di tre capi, ciascuno dei quali disciplina alcuni aspetti del rapporto di lavoro ed in particolare:

- la formazione del personale (**capo I**);
- i procedimenti disciplinari (**capo II**);
- l'adozione di un codice di condotta

relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (**capo III**).

L'**art. 12** (Integrazione alla disciplina sulla formazione del personale) è dedicato alla formazione del personale ed ai conseguenti impegni degli enti. Su questo tema, la disposizione interviene a confermare la disciplina già contenuta nell'art. 12 del CCNL del 16 febbraio 1999, rafforzando tuttavia l'impegno a considerare la formazione una risorsa "strategica e centrale" per i processi di cambiamento organizzativo, in linea con gli indirizzi all'ARAN contenuti nella direttiva del Comitato di settore.

Sono quattro, in particolare, le direttrici lungo le quali la disposizione citata introduce significative novità:

- il rafforzamento, attraverso il comma 3, del momento programmatico delle attività, con la previsione di un piano della formazione⁴ strettamente correlato ai fabbisogni formativi, con particolare riguardo ai fabbisogni derivanti dalle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, dai processi di reclutamento di nuovo personale e di mobilità, dallo sviluppo della qualità dei servizi, dalle esigenze di sviluppo professionale;
- l'innovazione sul piano delle tecniche e dei contenuti formativi (commi 5 e 6), attraverso la previsione di metodologie di intervento avanzate (formazione a distanza, formazione mista, comunità di pratica e apprendimento, formazione sul posto di lavoro), in grado di soddisfare le esigenze di riqualificazione e di più stretto collegamento tra contenuti formativi e apprendimento sul lavoro, con un'ampia componente di sviluppo informatico e tecnologico, oltretutto la previsione di contenuti formativi che tengano conto delle più avanzate tendenze che interessano il mondo del lavoro ed i processi produttivi (conoscenza delle lingue straniere, delle tecnologie informatiche e telematiche, del funzionamento dei sistemi

organizzativi);

- la previsione di un rafforzato momento di partecipazione sindacale alle scelte in materia di formazione, attraverso la previsione di una commissione bilaterale (comma 8) chiamata a formulare proposte, acquisire elementi informativi, effettuare il monitoraggio delle azioni poste in essere;
- l'invito agli enti, ove possibile, a seguire percorsi di collaborazione e ad attuare iniziative comuni (comma 4).

Viene, inoltre, ribadito l'impegno a perseguire l'obiettivo di destinare alla formazione del personale, risorse finanziarie almeno pari all'1% del monte salari.

Per quanto riguarda il complesso delle disposizioni contrattuali riguardanti le norme disciplinari, sono state apportate alcune modifiche al sistema delineato dal CCNL del 6 luglio 1995 sia per gli aspetti relativi alla graduazione delle sanzioni nell'ambito del codice disciplinare, sia per quanto riguarda la sospensione cautelare in caso di procedimento penale. Tali modifiche risultano essere indispensabili per l'adeguamento alla legislazione di recente intervenuta, con particolare riferimento alla Legge n. 97/2001.

Con l'**articolo 13** (Clausole generali) è confermata la disciplina prevista nel capo V del titolo III del CCNL del 6 luglio 1995, fatte salve le integrazioni introdotte con gli articoli di seguito commentati.

Le clausole contenute negli **articoli 14 e 15** (Modifiche agli artt. 26 e 27 del CCNL del 6 luglio 1995) apportano alcune modifiche al testo contrattuale precedente⁵: in particolare, all'art. 15, tra le sanzioni disciplinari viene inserita la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11

giorni fino ad un massimo di sei mesi. Tra le citate modifiche, va inoltre segnalata la clausola secondo cui il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare debbono intendersi come termini perentori; tale previsione è finalizzata ad attribuire maggiore certezza all'intero quadro normativo e procedurale.

Con l'**articolo 16** (Codice disciplinare) viene, in gran parte, confermato lo schema generale del codice disciplinare previsto dall'art. 28 del CCNL del 6 luglio 1995; sono, comunque, introdotte alcune integrazioni che prevedono l'inserimento di nuove situazioni atte a graduare l'entità delle sanzioni disciplinari, quali ad esempio quelle legate al mobbing o alle molestie sessuali.

Una significativa innovazione al testo del codice disciplinare è stata apportata con l'inserimento di una nuova sanzione disciplinare: la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi (comma 6). Tale nuova misura sanzionatoria è stata introdotta, come posizione intermedia, allo scopo di attenuare il divario esistente tra la sospensione fino a 10 giorni ed il licenziamento con preavviso; si è quindi stabilito, secondo i principi di proporzionalità e di gradualità da adottare nell'applicazione del procedimento disciplinare, di sanzionare, con tale misura, le violazioni rilevanti, ma non gravi al punto da giustificare un licenziamento con preavviso.

Naturalmente, l'inserimento di una nuova sanzione ha modificato la precedente impostazione relativa alla graduazione delle possibili infrazioni dei lavoratori. Per la sospensione dal servizio prevista dal citato comma 6, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno e, a decorrere dall'undicesimo, gli viene corrisposta una indennità pari

al 50% della retribuzione base mensile, unitamente gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

E' previsto, infine, che il periodo di sospensione non sia, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

Con l'**articolo 17** (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) viene rielaborata la disciplina sul rapporto tra il procedimento disciplinare ed il procedimento penale, disciplina che, nel CCNL del 6 luglio 1995, era stata inserita nell'articolato relativo al Codice disciplinare.

Il testo, naturalmente, è stato integrato alla luce delle recenti disposizioni normative apportate dalla Legge n. 97/2001.

Sono innanzitutto chiariti i termini per l'avvio del procedimento disciplinare e per l'inoltro della denuncia penale; viene inoltre ribadito che il procedimento disciplinare debba essere sospeso fino alla sentenza definitiva. Sono quindi indicati i termini per la riattivazione (180 giorni) e per la conclusione (120 giorni dalla riattivazione) del procedimento disciplinare preventivamente sospeso, da quando l'ente abbia avuto notizia della sentenza definitiva.

In particolare, sono previsti termini abbreviati (90 giorni e 120 giorni) per i casi previsti dall'art. 5, comma 4, della Legge n. 97/2001.

Vengono, di seguito, richiamate le disposizioni legislative da applicare in caso di assoluzione, proscioglimento e sentenza irrevocabile di condanna e le tutele da riconoscere al dipendente licenziato per condanna passata in giudicato e successivamente assolto per revisione del processo.

La sospensione cautelare per procedimento penale è disciplinata dall'**articolo 18** (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale). La disciplina, già presente nel CCNL del 6 luglio 1995, viene recuperata ed integrata con le recenti disposizioni legislative intervenute in materia. In particolare, tra le varie clausole, si ribadisce che il dipendente colpito da misura restrittiva della libertà

personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

Inoltre, l'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva.

Viene, inoltre, confermato il trattamento economico da riconoscere al dipendente sospeso dal servizio (riconoscimento di un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 29, comma 2, lett. a), del CCNL del 14 febbraio 2001 così come modificata dall'art. 27 della presente ipotesi di CCNL nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti).

Di seguito, con l'**art. 19** (Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari) viene stabilito che i procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del contratto siano portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

Con l'**art. 20** (Norme di rinvio) le parti concordano, in materia di conciliazione ed arbitrato, di rinviare alle disposizioni contenute nel CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni integrazioni o proroghe.

L'**articolo 21** (Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro) stabilisce in capo agli enti l'obbligo di adottare, con proprio atto e nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27/11/1991, n. 92/131/CEE.

6. TRATTAMENTO ECONOMICO

Il Titolo V contempla la disciplina relativa al trattamento economico ed è strutturato in sei articoli.

In particolare l'**articolo 22** (Stipendio

tabellare) dispone in merito agli incrementi stipendiali attribuiti secondo i valori riportati nelle relative tabelle. Un elemento di novità è rappresentato dall'indicazione dei parametri utilizzati per l'attribuzione dei suddetti incrementi che, come indicato nel comma 1, sono stati calcolati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente, nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dalla Finanziaria 2003 pari allo 0,5%. Altro elemento rilevante è rappresentato dal conglobamento dell'indennità integrativa speciale (IIS) all'interno della voce "stipendio tabellare".

Con l'**articolo 23** (Effetti dei nuovi stipendi) si definiscono gli effetti dei nuovi stipendi nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del contratto; viene inoltre ribadito che le misure degli stipendi incrementati sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali ed assistenziali e relativi contributi, nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto. Sono infine indicati gli effetti derivanti dal conglobamento dell'IIS sullo stipendio tabellare.

Di seguito nell'**art. 24** (Tredicesima mensilità) sono precisati il numero delle mensilità della retribuzione corrisposte al dipendente ed i criteri di calcolo della tredicesima mensilità.

Sono, quindi, evidenziati all'**art. 25** (Integrazione della disciplina sui fondi per i trattamenti accessori) gli incrementi contrattuali destinati ai fondi per i trattamenti accessori di ente (commi 2 e 3).

Nel successivo comma 4 viene stabilito un collegamento tra il fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree ed il fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento, prevedendosi che le risorse destinate al pagamento dei trattamenti accessori di quest'ultimo personale, nel caso in cui lo stesso sia cessato dal servizio, siano recuperate tra le risorse del fondo destinato al personale delle aree.

Il comma 5 stabilisce che, in sede di contrattazione integrativa di ente, eccezionalmente e per una sola volta nel corso della vigenza del CCNL, possano essere promosse iniziative di riqualificazione professionale, finalizzate alla ricollocazione del personale in servizio nell'Area A alla data del 31 dicembre 2002, verso la posizione iniziale dell'Area B, utilizzando risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo per il personale delle Aree. E' inoltre previsto, al comma 6, che, con le medesime risorse, sempre in sede di contrattazione collettiva di ente, possa essere attribuita una indennità ai turnisti a ciclo continuo, i quali, a seguito di accertamenti sanitari, siano stati dichiarati permanentemente inidonei allo svolgimento delle suddette prestazioni in turno.

Una disciplina innovativa è contenuta nell'**art. 26** (Istituzione e disciplina dell'indennità di ente) che istituisce, in coerenza con le indicazioni dell'atto di indirizzo, l'indennità di ente quale nuova voce del trattamento economico avente, come specificato, carattere

di generalità e natura fissa e ricorrente. Il comma 3 precisa che la suddetta indennità non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità, né modifica, per il personale con pensione INPDAP, la base di calcolo per la determinazione del trattamento pensionistico.

In tal modo, vengono esclusi possibili effetti di trascinarsi del nuovo emolumento sui predetti trattamenti. Nel comma 4, sono invece definiti i valori e le decorrenze della nuova indennità, con la contestuale indicazione delle modalità di copertura, prevedendosi una prima tranches con decorrenza 1/1/2002, con finanziamento a carico del contratto nazionale (lett. a) del comma 4), un incremento del predetto importo con decorrenza 1/1/2003, sempre a carico del CCNL (lett. b) del comma 4), un importo a regime con la medesima decorrenza 1/1/2003 (lett. c) del comma 4) a cui si perviene, per la differenza non pagata dal contratto nazionale, mediante l'utilizzo di risorse aventi carattere di certezza stabilità e continuità, prelevate dai fondi di ente per i trattamenti accessori.

Il meccanismo di copertura finanziaria della nuova indennità viene ulteriormente chiarito e precisato mediante i puntuali rinvii alla tabella C, allegata all'ipotesi di CCNL. Viene altresì precisato, al comma 5, che la nuova indennità riassume le anticipazioni mensili della produttività previste nei contratti integrativi degli enti, le quali cessano pertanto di essere corrisposte.

Si prevede inoltre, nel medesimo comma 5, che le quote di indennità di ente prelevate dai fondi per i trattamenti accessori, ritornino nella disponibilità dei fondi medesimi all'atto della cessazione dal servizio del personale.

Con le disposizioni contenute nell'**art. 27** (Modifiche a discipline precedenti) vengono richiamati gli adattamenti e le modifiche da apportare alla vigente disciplina, a seguito del conglobamento dell'indennità integrativa speciale

nello stipendio tabellare.

7. DISPOSIZIONI FINALI

Il titolo VI, che conclude l'ipotesi di contratto, contiene al suo interno una disposizione speciale per il personale dell'Automobile Club d'Italia (art. 28), una disciplina di raccordo per il passaggio del personale dell'AGEA al Comparto degli Enti pubblici non economici (art. 29) ed una disposizione di conferma di discipline precedenti (art. 30).

Entrando nello specifico, l'**art. 28** (Norma speciale per l'Automobile Club d'Italia – ACI) stabilisce che, per il personale dell'ACI, comandato a prestare servizio presso un'Automobile Club federato con funzioni di preposizione derivanti dall'attribuzione di un incarico dell'area delle posizioni organizzative (ai sensi dell'art. 17, comma 2, primo alinea del CCNL del 16/2/1999), la disciplina del trattamento economico accessorio debba essere effettuata in conformità ai criteri previsti nel contratto integrativo dell'ACI. La specialità della predetta disposizione discende dalla peculiarità dei rapporti tra ente federante ed enti federati, con particolare riguardo al caso in cui il comando del personale con funzioni di preposizione sia prevista dalle regole ordinamentali vigenti presso tali enti.

Con l'**art. 29** (Disciplina di raccordo per il passaggio del personale dell'AGEA al Comparto degli Enti pubblici non economici) vengono disciplinati alcuni aspetti di natura normativa ed economica relativi al passaggio del personale dell'Agea al comparto degli enti pubblici non economici, ai sensi della normativa istitutiva dello stesso ente (ex- AIMA)⁶ e dell'art. 14, comma 4 del CCNQ del 18 dicembre 2002. In particolare, al fine di collocare il personale Agea nelle aree e nelle posizioni economiche del sistema di classificazione degli Enti pubblici non economici, viene definita una tabella di equiparazione tra

quest'ultimo sistema e quello vigente per il comparto delle aziende, ove l'Agea (ex Aima) era precedentemente collocata. L'equiparazione è stata effettuata sulla base dei contenuti "giuridici" delle rispettive posizioni dei due sistemi, tenendo conto delle qualifiche di provenienza. Il successivo comma 2, a salvaguardia dei maggiori trattamenti fondamentali (tabellare e indennità integrativa speciale) in godimento, dispone la conservazione a titolo personale e non riassorbibile della eventuale differenza tra vecchio e nuovo trattamento. Viene rinviata, quindi, ad apposita sessione negoziale la definizione degli ulteriori aspetti della disciplina di raccordo.

In merito a tale punto, la dichiarazione congiunta n. 6 esplicita il comune intendimento delle parti a ritenere confermati e congelati nei valori in godimento, in attesa di aprire la prevista sessione negoziale, le indennità attualmente percepite.

Con l'**art. 30** (Conferma di discipline precedenti) è confermata l'applicabilità della disciplina prevista negli articoli 1 e 2 della Legge n. 336/70 (benefici combattentistici) e sono confermate le particolari disposizioni, già richiamate dall'art. 1, comma 3 del CCNL del 16/2/1999, riguardanti il personale assunto dall'ENIT e dall'ICE negli uffici all'estero. Viene, infine, ribadita la validità delle disposizioni contenute nei CCNL espressamente citati, per quanto non previsto o non espressamente disapplicato dalla presente ipotesi di contratto.

Pierluigi Mastrogiuseppe
Dirigente ARAN

NOTE

¹ Il testo dell'articolo 6, lett. D) del CCNL del 16/2/1999, riformulato a seguito delle modifiche introdotte dalla presente ipotesi di CCNL, viene riportato in appendice alla presente relazione. Una ulteriore integrazione alla disciplina delle altre forme di partecipazione è contenuta nell'art. 12, comma 8 della presente ipotesi di CCNL, dedicato alla formazione del personale, il quale prevede la istituzione di una commissione bilaterale per la formazione (per il relativo commento della clausola, si rinvia al paragrafo 5).

² Si riporta il testo dell'art. 9, comma 1 del CCNL 16 febbraio 1999: "1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'Accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi e sulle altre prerogative sindacali sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'Accordo stesso ai seguenti soggetti: a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998; b) dirigenti sindacali: - dei terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro; - delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 8, comma 1; - componenti degli organismi statutari delle rispettive confederazioni e organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

³ In merito al presente principio, si veda anche la dichiarazione congiunta n. 5, che interviene a chiarire con maggior precisione il significato da attribuire all'espressione "posizione economica immediatamente inferiore".

⁴ Al riguardo, è stato fatto espresso riferimento all'art. 7-bis del d. lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4, della legge n. 3/2003.

⁵ Il testo degli articoli 26 e 27 del CCNL del 6/7/1995, riformulato a seguito delle modifiche introdotte dal presente CCNL, viene riportato in appendice alla presente relazione.

⁶ Si tratta del d. lgs. n. 165 del 1999, come modificato dal d. lgs. n. 188 del 2000.

APPENDICE 1

RIFORMULAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL MODIFICATE E/O INTEGRATE DALLA PRESENTE IPOTESI DI CCNL

Si riporta il testo dell'art. 6, lett. D) del CCNL 16/2/1999, con le integrazioni (in grassetto) introdotte dall'art. 7 della presente ipotesi di CCNL

D) Altre forme di partecipazione

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di innovazione e di ristrutturazione organizzativa degli enti, in applicazione di quanto previsto dalla legge n. 59/1997, sono costituiti presso ogni ente del comparto appositi Comitati composti dai rappresentanti dell'amministrazione e dai rappresentanti sindacali dei dipendenti di cui all'art 8, comma 1.

2. Nell'ambito dei Comitati previsti al comma 1 le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'amministrazione e registrano le convergenze sulle linee di indirizzo riguardo ai processi di rinnovamento e di ristrutturazione organizzativa dell'ente. **A tal fine, rendono obbligatoriamente il proprio parere, ancorché non vincolante.** Di tale attività, corredata dei dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Comitato di settore.

3. Presso ogni ente è costituita, anche in relazione alle dimensioni dell'ente stesso, una Conferenza di

rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza esamina due volte l'anno una delle quali **necessariamente** prima della presentazione del bilancio di previsione agli organi deliberanti degli enti le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'ente, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali e la formazione del personale, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni degli enti e senza oneri aggiuntivi per gli stessi, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Si riporta il testo dell'art. 26 CCNL 6/7/1995, con le integrazioni (in grassetto) introdotte dall'art. 14 della presente ipotesi di CCNL

Art. 26

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel

rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato.

2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a. collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b. rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990, n. 241;

c. non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d. nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7

agosto 1990, n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi vigenti nell'amministrazione, nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al **DPR 28 dicembre 2000, n. 445**, in tema di autocertificazione;

e. rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;

f. mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g. non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psicofisico;

h. attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;

i. vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale subordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;

j. avere cura dei beni strumentali a lui affidati;

k. non utilizzare beni e strumenti preordinati nell'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;

l. non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

m. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

n. comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o. in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;

p. astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'amministrazione che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri o **di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.**

Si riporta il testo dell'art. 27 CCNL 6/7/1995, con le integrazioni (in grassetto) introdotte dall'art. 15 della presente ipotesi di CCNL

Art. 27

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 26 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità

dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. L'amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore individuato secondo l'ordinamento dell'amministrazione è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza ai sensi dell' **articolo 55**, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993,

il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato **art. 55**, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione del termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

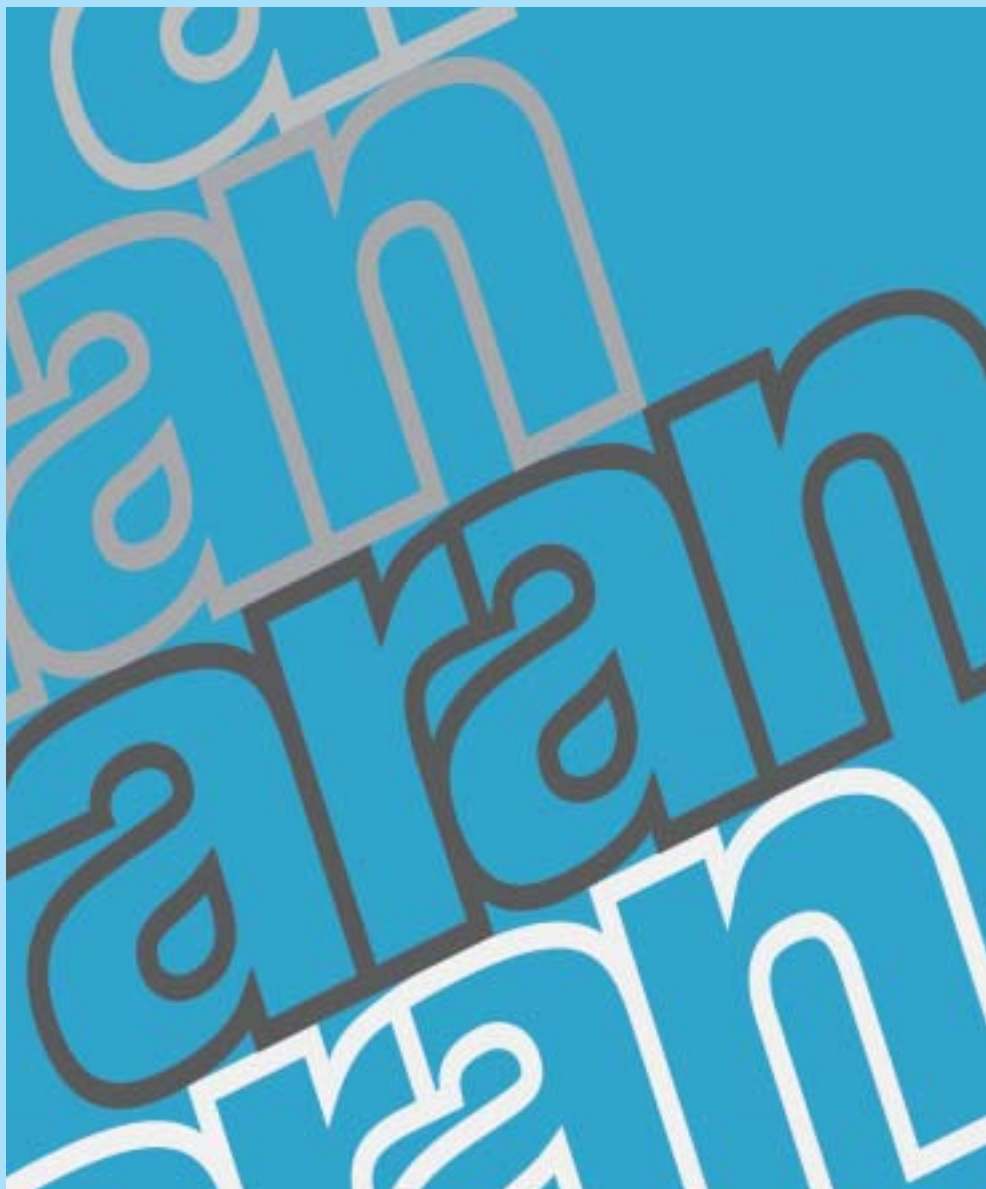
4/bis. Qualora, anche nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio.

5. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 28, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 28. Quando il medesimo



ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1

non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

9.bis Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

10. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all'art. 55 del d. lgs. n. 165 del 2001.

GIORNATE DI STUDIO DI COIMBRA

NUOVI CAMPI DELL'INTERESSE ECONOMICO GENERALE EUROPEO: LA SANITA'

Dal 5 al 7 marzo 2003 si sono svolte a Coimbra, organizzate dal CEEP con la collaborazione della Commissione UE e del Centro di studi sul diritto pubblico e la regolazione (CEDIPRE), tre giornate di studi e dibattiti sul tema: "I servizi di interesse generale¹, pilastri del modello europeo" così articolate sui seguenti temi:

- 1) Il punto sui servizi di interesse generale e l'integrazione europea;
- 2) L'Unione europea e le imprese a rete;
- 3) Servizi e imprese locali;
- 4) I Servizi di interesse generale portatori di sviluppo duraturo;
- 5) Nuovi campi dell'interesse generale europeo: la salute, l'educazione, l'abitazione;
- 6) Come garantire i Servizi di interesse generale, costituendo un quadro adeguato per le imprese: regolazione; valutazione; sussidiarietà;
- 6) L'audiovisivo e l'industria culturale.

In rappresentanza della Sezione italiana il dottor Roberto Aponte, direttore generale dell'Azienda sanitaria locale (ASL) n. 5 di Napoli, ha svolto, nell'ambito del 5° tema, la relazione sulla sanità, partendo dalla propria esperienza di gestore di una così importante realtà di questo comparto. Ha esordito spiegando che "in questi ultimi decenni si sta assistendo, in Italia, ad un radicale mutamento dell'organizzazione del Servizio Sanitario. Uno degli effetti di tale

notevole mutamento è l'avvio di un processo di cambiamento finalizzato da una parte a realizzare una rete integrata di servizi programmati (ospedale-territorio), utile per rispondere in modo appropriato ai bisogni di salute dei cittadini, dall'altro a trasferire il baricentro della politica sanitaria, dall'ospedale al territorio, al fine di qualificare l'esponentiale crescita della spesa sanitaria, che impegna una quota sempre più consistente del fondo sanitario per l'attività di ricovero a danno di altri settori assistenziali. Il cambiamento cui stiamo assistendo in sanità rientra, d'altra parte, in un più vasto processo riformatore della Pubblica Amministrazione, espresso e concentrato attorno ad alcune parole d'ordine, quali: decentramento, federalismo, deregolazione, autonomia, responsabilizzazione, semplificazione.

Queste parole rappresentano la chiave di lettura per comprendere il cambiamento a cui stiamo assistendo in sanità ed è anche sotto tale luce che deve essere letto il D.Lgs. n. 229/99, che assegna al territorio, ed in particolare al distretto sanitario, un ruolo nuovo e fondamentale nel Servizio Sanitario Nazionale, finalizzato a configurare, nel distretto stesso, il livello della sanità

OSSERVATORIO UE

pubblica più prossimo alla comunità locale, su cui far ruotare, in prospettiva, tutto il sistema dei servizi sanitari.

All'interno di questo quadro di riferimento si inquadra l'attività della A.S.L. NA5, che nasce dalla unificazione di sei ex Unità Sanitarie Locali preesistenti nell'ambito territoriale.

È una delle più grandi d'Italia e si estende, stretta tra costa e colline montuose, per una superficie complessiva di 280 Km/q e serve una popolazione residente di 650.000 abitanti, con un bilancio di circa 558.000.000 di euro, con il compito istituzionale di garantire la tutela ed il diritto alla salute dei cittadini residenti nel proprio bacino d'utenza.

In particolare, l'Azienda ha per oggetto la gestione delle attività sanitarie di prevenzione, cura e riabilitazione, nonché le attività sociali delegate dai Comuni, con l'obiettivo di garantire i livelli di assistenza previsti dal Piano Sanitario Regionale.

L'ambito territoriale, suddiviso in 10 distretti di base – secondo quanto indicato dalla L.R. 32/94 – comprende 26 Comuni, tra cui alcuni di risonanza internazionale per il proprio patrimonio culturale e paesaggistico: Pompei, Sorrento, Capri.

Nello stesso territorio sono presenti sei Presidi Ospedalieri con un totale di circa 800 posti letto.

Il patto per la sanità aziendale, che fa propri i principi e gli obiettivi generali del Piano Sanitario Regionale, è una delle direttrici del piano attuativo locale della A.S.L. NA5, e rappresenta lo strumento di programmazione attraverso il quale l'Azienda, nei limiti delle risorse disponibili e nei vincoli di pareggio di bilancio, regola le proprie attività.


In sostanza l'obiettivo che la Sanità oggi si trova a perseguire - tramite, appunto,

le ASL - è una maggiore personalizzazione del prodotto aziendale sanitario, portandolo in un ambito più vicino e a misura del cittadino, nel quale la realtà locale stessa si riconosce e si vede rappresentata e garantita nelle proprie specifiche esigenze di salute". Indirizzi che hanno trovato un'attenzione particolare da parte dei rappresentanti degli altri Paesi, che sono intervenuti dichiarando di riconoscersi pienamente, in questa esperienza che presenta caratteristiche variamente diffuse in tutto il contesto dell'Unione.

In effetti la problematica dei servizi incontra oggi un vivo interesse in tutto l'ambito delle rappresentanze degli operatori europei, che vede particolarmente attivi oltre, appunto, al CEEP, organismi quali, ad esempio, il Comitato europeo di collegamento dei servizi di interesse generale (CELSIG), la piattaforma delle ONG sociali (Organizzazioni non governative), il Sindacato europeo dei servizi pubblici ecc.

La loro attenzione, infatti, è oggi particolarmente stimolata dal Libro Verde della Commissione Europea sui servizi che potrebbe preludere alla definizione di una direttiva-quadro in materia: tenendo conto, fra l'altro, delle indicazioni in tal senso più volte espresse dal Parlamento europeo, è così sempre più diffusa la convinzione che si debba addivenire ad una definizione legislativa, a livello dell'Unione, delle missioni e degli ambiti di operatività dei servizi di interesse generale, tenendo pienamente conto del ruolo che essi svolgono nell'assicurare la coesione sociale all'interno dell'Unione.

Il modello sociale europeo non può, evidentemente, prescindere dalla definizione di una piattaforma minima in questo campo a tratto generale e, ancor più, quando si tratti di servizi sanitari; dovendosi, ovunque, coniugare le tendenze all'alleggerimento degli oneri finanziari per gli Stati, nell'ambito di una valorizzazione degli attori privati e pubblici attivi



a livello territoriale, con il mantenimento di standard di assistenza che circoscrivano, quanto meno in questo ambito, i disagi dell'esclusione sociale. Tale prospettiva rende, ovviamente, più evidente la funzione degli organismi di rappresentanza di questi servizi, di cui è sempre più importante che vengano tutelate l'autonomia e le altre esigenze di efficienza gestionale, rappresentandole – come fa il CEEP – alle Autorità UE ed alle controparti sindacali: Confederazione europea dei Sindacati (CES) e, nel caso, Sindacato Europeo dei Servizi pubblici (EPSU).

Nell'Europa a 25 Stati le esigenze di "definizione" e di generalizzazione di un'effettiva cultura del servizio pubblico saranno sempre più sentite, nel quadro delle sfide poste dall'inclusione sociale, dalla mobilità dei cittadini e della manodopera, dai nuovi bisogni conseguenti ai flussi emigratori; dovendosi ad ogni costo prevenire e contenere le fratture sociali e territoriali che altrimenti potrebbero prodursi, con grave pregiudizio per la coesione economica e sociale dell'Unione.

Roberto Aponte

Direttore generale ASL NA5

Enzo Avanzi

CEEP Bruxelles

¹ I *Servizi di interesse generale* designano attività di servizio, commerciali o non, considerate di interesse generale dalle autorità pubbliche. Essi raggruppano le attività di servizio non economico (sistemi scolastici obbligatori, protezione sociale ecc.), nonché le funzioni inerenti alla potestà pubblica (sicurezza, giustizia, ecc.) ed i servizi di interesse economico generale (energia, comunicazioni, ecc.). A.P.

FLASH NOTIZIE

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

25 giugno 2003
Dirigenza Sanità area IV
(medica e veterinaria)
 Verbale
 sull'interpretazione
 autentica dell'art. 5
 del CCNL - II biennio
 economico 2000-2001 -
 dell'area della dirigenza
 medica e veterinaria
 del SSN stipulato l'8
 giugno 2000
 Sito www.aranagenzia.it

L'interpretazione autentica è stata richiesta dal Tribunale di Prato – Sezione lavoro. La questione concerne il mancato riconoscimento al ricorrente del periodo di servizio prestato presso l'Aeronautica Militare, in qualità di Ufficiale Medico in servizio permanente effettivo del Corpo Sanitario Aeronautico, ai fini del computo dell'esperienza professionale maturata per la corresponsione dell'indennità di esclusività. Dopo ampio dibattito, si è redatto il verbale di incontro della riunione finale dal quale risulta la posizione delle parti stesse in ordine alla clausola controversa, sulla quale non vi è stato accordo. Le parti, infatti, nel convenire che la materia è già stata in precedenza regolata con il CCNL di interpretazione autentica degli articoli 5 e 12 del CCNL – II biennio economico 2000-2001 dell'area della dirigenza medica e veterinaria del SSN stipulato l'8 giugno 2000 – stipulato il 12 luglio 2002, hanno ritenuto di non dover pervenire alla richiesta interpretazione autentica.

25 giugno 2003
Dirigenza Sanità area IV
(medica e veterinaria)
 Verbale
 sull'interpretazione
 autentica degli artt. 5 e 12
 del CCNL - II biennio
 economico 2000-2001 -
 dell'area della dirigenza
 medica e veterinaria
 del SSN stipulato
 l'8 giugno 2000
 Sito www.aranagenzia.it

L'interpretazione autentica è stata richiesta dal Tribunale di Pavia – Sezione lavoro. Dopo ampio dibattito, si è redatto il verbale di incontro della riunione finale dal quale risulta la posizione delle parti stesse in ordine alla clausola controversa, sulla quale non vi è stato accordo. Le parti, infatti, nel convenire che la materia è già stata in precedenza regolata con il CCNL di interpretazione autentica degli articoli 5 e 12 del CCNL – II biennio economico 2000-2001 dell'area della dirigenza medica e veterinaria del SSN stipulato l'8 giugno 2000 – stipulato il 12 luglio 2002, hanno ritenuto di non dover pervenire alla richiesta interpretazione autentica.

26 giugno 2003
Dirigenza Sanità area III
(amministrativa,
sanitaria, tecnica
e professionale)
 Verbale della riunione
 per l'interpretazione
 autentica degli artt. 5,
 3 e 4 del CCNL 8 giugno
 2000, II biennio
 economico, dell'area
 della dirigenza sanitaria,
 professionale, tecnica
 ed amministrativa
 Sito www.aranagenzia.it

L'interpretazione autentica è stata richiesta dal Tribunale di Prato – Sezione lavoro. Il ricorrente, dirigente farmacista, chiede che l'Azienda computi, nel calcolo dell'indennità di esclusività e della retribuzione di posizione minima contrattuale, il periodo di servizio svolto precedentemente alle dipendenze del Ministero della difesa, nonchè quello svolto presso lo Stabilimento chimico farmaceutico militare di Firenze. L'ARAN ha predisposto il testo di una proposta di interpretazione autentica, tale proposta è stata oggetto di ampio dibattito senza che si sia verificato l'unanime consenso delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL (consenso richiesto per

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

l'interpretazione autentica dall'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001), in quanto l'organizzazione e la confederazione sindacale CGIL hanno dichiarato di non voler sottoscrivere la proposta di accordo in questione e l'organizzazione e la confederazione sindacale UIL non è stata presente alla riunione, al contrario, tutti gli altri sindacati si sono dichiarati favorevoli alla proposta che hanno sottoscritto. Si deve comunque prendere atto che non è stato possibile pervenire al richiesto accordo di interpretazione autentica. L'ARAN, pertanto, ha attestato la sussistenza del mancato accordo.

7 luglio 2003
Accordi quadro
Personale dei livelli
 Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale del Comparto Scuola. Tempistica delle procedure elettorali
 Sito www.aranagenzia.it

Il protocollo, sottoscritto dall'ARAN, dalle Organizzazioni Sindacali della scuola e dalle Confederazioni sindacali, ha definito calendario, tempistica delle procedure elettorali, indicando altresì il termine del 10 novembre 2003 per le adesioni all'Accordo quadro nazionale 7 agosto 1998 per le elezioni delle RSU. Questo termine riguarda solo quelle Organizzazioni e Confederazioni che non siano già firmatarie dell'Accordo quadro sopra citato.

7 luglio 2003
Accordi quadro
Personale dei livelli
 Ipotesi di contratto sulla richiesta di interpretazione autentica dell'art. 8 della parte I dell'accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rsu per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale
 Sito www.aranagenzia.it

Il Friuli - Venezia Giulia è regione autonoma che con legge regionale ha istituito il comparto unico del pubblico impiego regionale e locale ed una propria Agenzia regionale per la rappresentanza negoziale degli enti e delle pubbliche amministrazioni. Per questa ragione, ARAN e Confederazioni sindacali hanno affermato nella premessa, che la richiesta di interpretazione autentica sulle norme applicate negli atti del comune di Trieste, richiesta promossa dalla CGIL/FP, esula dalle competenze delle parti stesse che hanno stipulato l'accordo collettivo nazionale quadro 7.8.98 sulla costituzione delle RSU e relativo regolamento elettorale. ARAN e Confederazioni sindacali firmatarie, tuttavia, hanno colto l'occasione, fornita dalla richiesta del giudice del lavoro del Tribunale di Trieste, per formulare alcune valutazioni e quindi confermare che la RSU, organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori, assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti, sulla base di quanto indicato nei punti da 1 a 5 del penultimo capoverso della premessa, ricordando che:

- la RSU è un organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori;
- l'accordo quadro del 7 agosto 1998 stabilisce

EVENTO	CONTENUTO/NOTE
<p>16 luglio 2003 Comparto Ministeri Ipotesi di CCNL relativo al personale del Comparto Ministeri stipulato ai sensi dell'art. 7, comma 2 del CCNL sottoscritto il 12 giugno 2003 Sito www.aranagenzia.it</p>	<p>come unica regola per il funzionamento della RSU, la decisione a maggioranza dei componenti;</p> <ul style="list-style-type: none"> - le modalità con le quali tale maggioranza si esprime devono essere definite dalla RSU stessa con proprio regolamento interno; <p>se la RSU non si dota di un proprio regolamento, la natura della RSU rimane quella di soggetto sindacale unitario ed in mancanza di un regolamento, la RSU decide sempre a maggioranza.</p> <p><i>In data 16 luglio è stata stipulata l'Ipotesi di CCNL relativo al personale del Comparto Ministeri, stipulato ai sensi dell'art. 7, comma 2 del CCNL sottoscritto il 12 giugno 2003, nella quale si sostituisce il secondo alinea dell'art. 9, comma 1, lett. b), del CCNL del 16 febbraio 1999 con quanto segue: "dalle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale"</i></p>
<p>16 luglio 2003 Comparto Ministeri Ipotesi di accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero relativo al personale del Comparto Ministeri Sito www.aranagenzia.it</p>	<p><i>L'accordo si riferisce all'attuazione delle disposizioni contenute nella Legge n. 146/90, relativa alle norme in caso di sciopero, e successive modificazioni ed integrazioni (come modificata ed integrata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83). Nell'articolato, sono dettagliatamente individuati i servizi da considerare essenziali, le modalità di effettuazione degli scioperi, le procedure di raffreddamento, il campo di applicazione e le sanzioni in caso di inosservanza. L'accordo è stato trasmesso alla Commissione di garanzia per la valutazione di merito prevista dalla legge.</i></p>
<p>16 luglio 2003 Enti art. 70 D.Lgs. n. 165/2001 Personale dei livelli Ipotesi di accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale non dirigente dell'ENEA Sito www.aranagenzia.it</p>	<p><i>L'accordo si riferisce all'attuazione delle disposizioni contenute nella Legge n. 146/90, relativa alle norme in caso di sciopero, e successive modificazioni ed integrazioni (come modificata ed integrata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83). Nell'articolato, sono dettagliatamente individuati i servizi da considerare essenziali, le modalità di effettuazione degli scioperi, le procedure di raffreddamento, il campo di applicazione e le sanzioni in caso di inosservanza. L'accordo è stato trasmesso alla Commissione di Garanzia per la valutazione di merito prevista dalla legge.</i></p>

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

24 luglio 2003
Accordi quadro
 CCNQ di rinnovo del
 CCNQ su arbitrato e
 conciliazione stipulato il
 23 gennaio 2001
 Sito www.aranagenzia.it

Il CCNQ prevede la proroga del contratto quadro stipulato il 23 gennaio 2001 con il quale sono state costituite le camere arbitrali presso tutte le direzioni regionali del Ministero del lavoro e le liste di arbitri, articolate su base regionale.
Questa esperienza rappresenta una novità assoluta, per il mondo del lavoro, sia pubblico che privato, e che, seppur agli inizi, ha portato alla conclusione dei primi lodi arbitrali. L'ARAN e le Confederazioni sindacali rappresentative hanno ritenuto utile continuarla e hanno valutato, inoltre, necessaria una azione più incisiva di divulgazione, fra i lavoratori e le amministrazioni, sulla validità di questo strumento.

24 luglio 2003
Comparto Scuola
 CCNL Comparto Scuola
 per il quadriennio
 normativo 2002-2005 e
 primo biennio
 economico 2002-2003
 Sito www.aranagenzia.it

Il contratto interessa tutto il personale della scuola, pari a circa un milione e cento mila persone – di cui circa 850 mila docenti e circa 260 mila assistenti tecnici amministrativi.
Presenta numerose innovazioni normative che vanno nel segno di una razionalizzazione delle procedure e di un perfezionamento degli istituti esistenti.
E' un contratto che si muove nell'ottica di consentire un più rapido ed efficace adeguamento alla riforma in atto.
L'aumento di stipendio avverrà in due tranches: la prima a partire dal primo gennaio 2002 e la seconda dal primo gennaio 2003.
Per il personale docente l'aumento globale medio sarà di 147 euro di cui 89 di incremento stipendio, 35 euro di aumento medio sulla retribuzione professionale docenti (RPD) e 14 euro per il Fondo destinato alla contrattazione integrativa.
Gli ulteriori 9 euro sono invece finalizzati a coprire il costo del conglobamento dell'indennità integrativa speciale nella voce stipendio.
Questa operazione permetterà di avere una indennità di buonuscita più elevata per coloro che andranno in pensione dopo il 1° gennaio 2003.
Per il personale tecnico-amministrativo (ATA) l'incremento complessivo sarà invece di 93 euro dei quali 65 destinati alla voce stipendio, 9 euro per aumentare il compenso individuale accessorio e 10 euro destinati ad alimentare le risorse della contrattazione integrativa.
Il conglobamento dell'indennità integrativa speciale è stato previsto anche per questa categoria.

24 luglio 2003
Enti art. 70 D.Lgs. n.
165/2001

Il CCNL integra la disciplina dell'indennità di amministrazione e ne statuisce il carattere di generalità e la natura fissa e ricorrente.

EVENTO

CONTENUTO/NOTE

CCNL ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente del CNEL sottoscritto in data 14/2/2001
Sito www.aranagenzia.it

Regola che ad essa si applichino le discipline che contemplano riduzioni o sospensioni dello stipendio tabellare; a decorrere dal 1° gennaio 2000 è considerata utile agli effetti dell'indennità di licenziamento, dell'indennità di buonuscita, del trattamento di fine rapporto. L'ipotesi prevede che nel calcolo della retribuzione base sono ricomprese anche le posizioni di sviluppo economico denominate "super" e stabilisce anche il divisore (30) per ottenere la retribuzione giornaliera.

PROVVEDIMENTI PUBBLICATI

PERIODO ESAMINATO: 16 DICEMBRE - 5 AGOSTO

Decreto 13 novembre 2002 (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca)

"Ripartizione del Fondo per le agevolazioni alla ricerca per l'anno 2002".

(G.U. 18 dicembre 2002 n. 296)

Decreto del Presidente della Repubblica 15 novembre 2002, n. 278

"Regolamento recante rideterminazione della dotazione organica del personale appartenente alle aree funzionali dell'Ispettorato centrale repressione frodi".

(G.U. 21 dicembre 2002 n.299)

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 29 novembre 2002

"Atto di indirizzo recante definizione dei criteri di carattere generale per il coordinamento dell'azione amministrativa del Governo, intesi all'efficace controllo e monitoraggio degli andamenti di finanza pubblica".

(G.U. 21 dicembre 2002 n.299)

Decreto 17 dicembre 2002 (Ministero dell'economia e delle finanze)

"Modificazione al decreto ministeriale 29 novembre 2002, recante limitazione agli impegni e all'emissione dei titoli di pagamento per le Amministrazioni centrali dello Stato nonché riduzione delle spese di funzionamento per gli enti ed organismi pubblici non territoriali".

(G.U. 21 dicembre 2002 n.299)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

"Rilevazione delle deleghe per le ritenute del contributo sindacale ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165 del 30 marzo 2001. Richiesta dati al 31 dicembre 2002".

(G.U. 21 dicembre 2002 n.299, S.O. n. 237)

Decreto del Presidente del Senato della Repubblica 18 dicembre 2002, n. 9591

"Regolamento dei concorsi del Senato della Repubblica".

(G.U. 23 dicembre 2002 n. 300)

Decreto 17 dicembre 2002

(Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica)

"Ripartizione dei contingenti complessivi dei distacchi sindacali retribuiti autorizzabili per il biennio 2002-2003 riguardante il personale della carriera prefettizia".

(G.U. 28 dicembre 2002 n. 303)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

"Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2002-2003".

(G.U. 28 dicembre 2002 n. 303)

LEGISLAZIONE

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni
“Contratto collettivo quadro per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005”.

(G.U. 30 dicembre 2002 n. 304)

Legge 27 dicembre 2002, n. 289

“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2003)

(G.U. 31 dicembre 2002 n. 305, S.O. n. 240)

Legge 27 dicembre 2002, n. 290

“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2003 e bilancio pluriennale per il triennio 2003-2005”.

(G.U. 31 dicembre 2002 n. 305, S.O. n. 241)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni
Deliberazione 5 dicembre 2002

“Regolamento concernente le categorie di documenti formati o comunque rientranti nella disponibilità dell'A.Ra.N. sottratti all'accesso”.

(G.U. 8 gennaio 2003 n. 5)

Decreto Legislativo 19 dicembre 2002, n.297

“Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144”.

(G.U. 15 gennaio 2003 n. 11)

Decreto del Presidente della Repubblica 4 settembre 2002, n. 300

“Regolamento recante rideterminazione delle unità addette agli uffici di diretta collaborazione del Ministro delle attività produttive”.

(G.U. 18 gennaio 2003 n. 14)

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 3 dicembre 2002

“Istituzione e organizzazione interna del Dipartimento per gli italiani nel mondo, nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri”.

(G.U. 18 gennaio 2003 n. 14)

Decreto del Presidente della Repubblica 21 ottobre 2002

“Autorizzazione al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ad avviare procedure concorsuali per il reclutamento di dirigenti scolastici”.

(G.U. 20 gennaio 2003 n. 15)

Legge 16 gennaio 2003, n. 3

“Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione”.

(G.U. 20 gennaio 2003 n. 15, S.O. n. 5)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo integrativo relativo al personale dell'area dei professionisti e dell'area medica del comparto enti pubblici non economici in attuazione dell'articolo 33 del CCNL stipulato il 16 febbraio 1999”.

(G.U. 24 gennaio 2003 n. 19)

Decreto 20 dicembre 2002 (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca)

“Ammissione di progetti autonomi al finanziamento del Fondo per le agevolazioni alla ricerca”.

(G.U. 24 gennaio 2003 n. 19, S.O. n. 10)

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 dicembre 2002

“Trasferimento all’AIPO (Agenzia interregionale per il fiume Po) dei beni e delle risorse finanziarie, umane, strumentali ed organizzative per l’esercizio delle funzioni del Magistrato per il Po’ conferite dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112”.

(G.U. 25 gennaio 2003 n. 20)

Legge 27 dicembre 2002, n. 290

Ripubblicazione del testo della legge 27 dicembre 2002, n. 290, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2003 e bilancio pluriennale per il triennio 2003-2005”, corredato delle relative note. (Legge pubblicata in supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 305 del 31 dicembre 2002).

(G.U. 31 gennaio 2003 n. 25, S.O n. 15)

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 dicembre 2002

“Ridefinizione delle dotazioni organiche complessive del personale amministrativo del Ministero della giustizia – Amministrazione giudiziaria”.

(G.U. 4 febbraio 2003 n. 28)

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 dicembre 2002

“Ridefinizione delle dotazioni organiche complessive del personale appartenente alle aree funzionali, alle posizioni economiche ed ai profili professionali del soppresso Ministero del lavoro e della previdenza sociale”.

(G.U. 4 febbraio 2003 n. 28)

Decreto 20 gennaio 2003 (Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca)

“Disciplina per la partecipazione dei capi d’istituto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai corsi di formazione, di cui all’art. 29 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dell’art. 22, comma 9, della legge 28 dicembre 2002, n. 448”.

(G.U. 7 febbraio 2003 n. 31)

Decreto 24 gennaio 2003 (Istituto superiore di sanità)

“Regolamento recante norme per l’organizzazione strutturale e la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti dell’Istituto superiore di sanità”.

(G.U. 10 febbraio 2003 n. 33)

Decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 2002, n. 314

“Regolamento recante individuazione degli uffici dirigenziali periferici del Corpo nazionale dei vigili del fuoco”.

(G.U. 14 febbraio 2003 n. 37)

ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dirigente dell’Enea – Quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999”.

(G.U. 14 febbraio 2003 n. 37)

Ripubblicazione del testo della legge 27 dicembre 2002, n. 289, recante:

“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2003), corredato delle relative note”.

(G.U. 15 febbraio 2003 n. 38)

Decreto-legge 14 febbraio 2003, n. 23

“Disposizioni urgenti in materia di occupazione”.

(G.U. 17 febbraio 2003 n. 39)

Senato della Repubblica

Testo di legge costituzionale approvato in seconda votazione a maggioranza

assoluta, ma inferiore ai due terzi dei membri di ciascuna Camera, recante:
 “Legge costituzionale per la modifica dell’art. 51 della Costituzione”.
 (G.U. 25 febbraio 2003 n. 46)

Legge 14 febbraio 2003, n. 30

“Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”.
 (G.U. 26 febbraio 2003 n. 47)

Decreto 17 marzo 2003 (Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca)

“Modifiche alle agevolazioni per assunzione di qualificato personale di ricerca, per specifiche commesse esterne di ricerca e per contratti di ricerca, per borse di studio, per corsi di dottorato di ricerca”.
 (G.U. 21 marzo 2003 n. 67)

Decreto 18 febbraio 2003 (Ministero degli affari esteri)

“Norme di attuazione dell’art. 9, comma 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 maggio 2001, n. 285, concernente la riforma del concorso diplomatico”
 (G.U. 29 marzo 2003 n. 74)

Legge 28 marzo 2003, n. 53

“Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull’istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale”.
 (G.U. 2 aprile 2003 n. 77)

Decreto 7 febbraio 2003, n. 57 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali)

“Regolamento recante modalità di attuazione dell’articolo 71 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, concernente la totalizzazione dei periodi assicurativi”.
 (G.U. 5 aprile 2003 n. 80)

Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66

“Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro”.
 (G.U. 14 aprile 2003 n. 87, S.O. n. 61)

Circolare 28 marzo 2003, n. 1 (Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica)

“Rilevazione dei dati riguardanti permessi, aspettative e distacchi sindacali – aspettative e permessi per funzioni pubbliche, per l’anno 2002”.
 (G.U. 15 aprile 2003 n. 88)

ARAN Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

Accordo relativo all’interpretazione autentica dell’art. 17 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 1998-2001 del 16 febbraio 1999, concernente la mancata previsione degli sviluppi economici denominati “Super” nelle posizioni economiche B1 e B2”.
 (G.U. 16 aprile 2003 n. 89)

Legge 17 aprile 2003, n. 81

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 febbraio 2003, n. 23, recante disposizioni urgenti in materia di occupazione”.
 (G.U. 18 aprile 2003 n. 91)

ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Interpretazione autentica dell’art. 23 del CCNL 4 agosto 1995 del comparto scuola, richiesta dal giudice del lavoro di Palmi, sottoscritta in via di ipotesi il 30 settembre 2002, ed in via definitiva il 7 aprile 2003, alle ore 10,30”.
 (G.U. 7 maggio 2003 n. 104)

ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Interpretazione autentica chiesta dal giudice del lavoro di Milano dott. Ianniello nella causa di lavoro 8313/01 – Brambilla contro il Ministero della pubblica istruzione + 2 ud. 23 maggio 2002, concernente l’esistenza dell’area quadri nel comparto scuola”.

(G.U. 7 maggio 2003 n. 104)

Deliberazione n. 03/69 del 16 aprile 2003 (Commissione di garanzia dell’attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali)

“Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nelle aziende territoriali per l’edilizia residenziale (ex IACP)”.

(G.U. 7 maggio 2003 n. 104)

Circolare 31 marzo 2003, n. 19 (Ministero dell’economia e delle finanze)

“Il monitoraggio della spesa del personale – Esercizio 2003. Il conto annuale e la relazione sulla gestione – Esercizio 2002”.

(G.U. 9 maggio 2003 n. 106, S.O. n. 73)

Decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105

“Disposizioni urgenti per le università e gli enti di ricerca”.

(G.U. 14 maggio 2003 n. 110)

Decreto 13 marzo 2003, n. 106 (Ministero delle politiche agricole e forestali)

“Regolamento recante norme per la ripartizione dell’incentivo economico di cui al comma 1 dell’articolo 18 della legge n. 109/1994 e successive modifiche ed integrazioni”.

(G.U. 14 maggio 2003 n. 110)

ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Università per il biennio economico 2000-2001”

(G.U. 20 maggio 2003 n. 115)

Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n. 115

“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”.

(G.U. 27 maggio 2003 n. 121)

ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente dell’Unioncamere relativo al quadriennio normativo 1999-2002 e biennio economico 1999-2000”.

(G.U. 30 maggio 2003 n. 124, S.O. n. 87)

ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dirigente del CONI relativo al quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999”.

“Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dirigente del CONI relativo al biennio economico 2001-2002”.

(G.U. 30 maggio 2003 n. 124, S.O. n. 88)

ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Interpretazione autentica dell’articolo 74, comma 4, del CCNL 1998-2001 del personale non dirigente del comparto università sottoscritto in data 9 agosto 2000”.

“Interpretazione autentica dell’art. 74 del CCNL 1998-2001 del personale non dirigente del comparto università sottoscritto in data 9 agosto 2000”.
(G.U. 17 giugno 2003 n. 138)

ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Accordo successivo ai sensi dell’art. 45 del contratto collettivo nazionale del lavoro 1° marzo 2002 per il personale dell’area V della dirigenza scolastica da destinarsi all’estero”.

(G.U. 19 giugno 2003 n. 140)

Legge 20 giugno 2003, n. 141

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 aprile 2003 n. 89, recante proroga dei termini relativi all’attività professionale dei medici e finanziamento di particolari terapie oncologiche ed ematiche, nonché delle transazioni con soggetti danneggiati da emoderivati infetti”.

(G.U. 23 giugno 2003 n. 143)

ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto ministeri per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003”.

(G.U. 3 luglio 2003 n. 152, S.O. n. 102)

Decreto del Presidente della Repubblica 12 maggio 2003

“Autorizzazione ad avviare procedure concorsuali per il reclutamento di personale presso i Ministeri degli affari esteri e della giustizia”.

(G.U. 8 luglio 2003 n. 156)

Legge 11 luglio 2003, n. 170

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105, recante disposizioni urgenti per le università e gli enti di ricerca”.

(G.U. 12 luglio 2003 n. 160)

Testo coordinato del decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105

“Testo del decreto-legge 9 maggio 2003, n. 105 (in Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 110 del 14 maggio 2003), coordinato con la legge di conversione 11 luglio 2003, n. 170 (in questa stessa Gazzetta Ufficiale alla pag. 15), recante: Disposizioni urgenti per le università e gli enti di ricerca nonché in materia di abilitazione all’esercizio di attività professionali”.

(G.U. 12 luglio 2003 n. 160)

ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

“Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale del comparto scuola. Tempistica delle procedure elettorali”.

(G.U. 18 luglio 2003 n. 165)

Legge 18 luglio 2003, n. 186

“Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado”.

(G.U. 24 luglio 2003 n. 170)

Decreto legislativo 23 giugno 2003, n. 195

“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per l’individuazione delle capacità e dei requisiti professionali richiesti agli addetti ed ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori, a norma dell’articolo 21 della legge 1° marzo 2002, n. 39”.

(G.U. 29 luglio 2003 n. 174)

ATTIVITÀ PARLAMENTARE

SITUAZIONE AL 7 AGOSTO

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

(A.C. 4127)

Assegnato alle Commissioni riunite Affari costituzionali (I) e Affari sociali (XII) in sede referente non ancora in esame

Modifica all'articolo 15-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, in materia di nomina dei dirigenti di struttura ospedaliera complessa

(A.C. 4079)

Da assegnare

Disposizioni in materia di stato giuridico degli insegnanti e di rappresentanza sindacale nelle istituzioni scolastiche

(A.C. 4095)

All'esame della Commissione Cultura, Scienza e Istruzione (VII) in sede referente

Disposizioni per la regolamentazione delle responsabilità professionali del personale sanitario

(A.C. 4090)

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

Modifica all'articolo 24 del decreto-legge 24 novembre 2000, n. 341, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 gennaio 2001, n. 4, in materia di assunzioni nell'amministrazione giudiziaria

(A.C. 4030)

Da assegnare

Disposizioni in favore del personale del Ministero della giustizia già appartenente alle qualifiche di ufficiale giudiziario, aiutante ufficiale giudiziario e coadiutore giudiziario

(A.C. 4003)

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

Misure in favore delle donne lavoratrici come strumento di sostegno della famiglia

(A.C. 3976)

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

Modifica all'articolo 2 della legge 29 dicembre 2000, n. 401, concernente

il personale sanitario infermieristico e i tecnici di radiologia

(A.C. 3931)

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

Disposizioni in favore del personale direttivo, docente e assistente educatore delle scuole materne, elementari e medie per ciechi e sordomuti delle amministrazioni provinciali

(A.C. 3929)

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

Disposizioni in favore del personale della Croce rossa italiana in servizio a tempo determinato

(A.C. 3920)

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

Disposizioni in materia di corresponsione del trattamento pensionistico sospeso al personale della scuola collocato a riposo per dimissioni

(A.C. 3907)

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

Norme a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici contro la violenza morale e psicologica nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente

(A.C. 3895)

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

Modifica degli articoli 66 e 68 della Costituzione

(A.C. 3833)

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

Disciplina di figure professionali competenti in materia di sicurezza del lavoro e modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626

(A.C. 3824)

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

Modifiche alla legge 29 gennaio 1994, n. 87, in materia di computo dell'indennità integrativa speciale nella determinazione della buonuscita dei pubblici dipendenti

(A.C. 3803)

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

Riforma della normativa processuale del lavoro

(A.C. 3777)

*Assegnato alla Commissione Giustizia (II)
in sede referente non ancora in esame*

Istituzione del ruolo ad esaurimento dei professori universitari incaricati

(A.C. 3762)

*All'esame della Commissione Cultura, Scienza e Istruzione (VII)
in sede referente*

Disposizioni in materia di totalizzazione dei periodi di iscrizione e contribuzione previdenziale

(A.C. 3745)

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

Disposizioni per l'attivazione di contratti di formazione-lavoro per i medici specializzandi

(A.C. 3687)

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

Disciplina dello stato giuridico dei professionisti dipendenti degli enti locali e delle amministrazioni dello Stato

(A.C. 3682)

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

Interpretazione autentica dell'articolo 82 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di calcolo dell'indennità di funzione

(A.C. 3648)

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

Disposizioni in materia di efficacia dei contratti collettivi di lavoro e degli accordi sindacali

(A.C. 3646)

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

Nuove norme in materia di dirigenza statale

(A.C. 3645)

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

Modifica all'articolo 24 del decreto-legge 24 novembre 2000, n. 341, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 gennaio 2001, n. 4, recante provvedimenti urgenti per la giustizia, in materia di copertura dei posti vacanti nella carriera dirigenziale

(A.C. 3612)

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

Disciplina della figura professionale dell'operatore di discipline bio-naturali

(A.C. 3581)

All'esame della Commissione Affari sociali (XII) in sede referente

Modifiche alle norme in materia di previdenza e assistenza per i veterinari

(A.C. 3511)

*Assegnato alla Commissione Lavoro pubblico e privato (XI)
in sede referente non ancora in esame***Modifica all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68,
in materia di agevolazioni per le assunzioni di disabili**

(A.C. 3498)

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

(A.C. 3479)

*Assegnato alla Commissione Cultura, Scienza e Istruzione (VII)
in sede referente non ancora in esame***Norme per l'attribuzione delle prime quattro mensilità di pensione
non corrisposte agli insegnanti delle scuole statali collocati a riposo**

(A.C. 3469)

*Assegnato alla Commissione Lavoro pubblico e privato (XI)
in sede referente non ancora in esame***Interpretazione autentica dell'articolo 1 della legge 29 gennaio 1994, n. 87,
in materia di computo dell'indennità integrativa speciale nella determinazione
della buonuscita per i dipendenti pubblici**

(A.C. 3421)

*Assegnato alla Commissione Lavoro pubblico e privato (XI)
in sede referente non ancora in esame***Disciplina del "rapporto di lavoro a progetto"**

(A.C. 3408)

*Assegnato alla Commissione Lavoro pubblico e privato (XI)
In sede referente non ancora in esame***Modifiche al testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali,
di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267**

(A.C. 3401)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)
in sede referente non ancora in esame***Norme generali sulla pubblica istruzione**

(A.C. 3384)

*All'esame dell'Assemblea***Modifica all'articolo 1 del decreto-legge 3 luglio 2001, n. 255, convertito,
con modificazioni, dalla legge 20 agosto 2001, n. 333, in materia di accesso
alle graduatorie permanenti di strumento musicale nella scuola media**

(A.C. 3363)

*Assegnato alla Commissione Lavoro pubblico e privato (XI)
in sede referente non ancora in esame***Modifica all'articolo 1 del decreto-legge 3 luglio 2001, n. 255, convertito,
con modificazioni, dalla legge 20 agosto 2001, n. 333, in materia di requisiti
dei docenti per l'accesso alle graduatorie permanenti di strumento musicale**

(A.C. 3362)

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

Delega al Governo in materia di autonomia finanziaria dei comuni, delle province, delle città metropolitane e delle regioni in attuazione delle norme relative al federalismo fiscale di cui all'articolo 119 della Costituzione
(A.C. 3356)

Assegnato alle Commissioni riunite Bilancio, Tesoro e Programmazione (V) e Finanze (VI) in sede referente non ancora in esame

Delega al Governo per il riordino della carriera dei dirigenti dell'amministrazione penitenziaria

(A.C. 3346)

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

Disposizioni per il riconoscimento ai medici fiscali dell'Istituto nazionale della previdenza sociale del trattamento giuridico ed economico previsto per i medici del Servizio sanitario nazionale convenzionati con le aziende sanitarie locali

(A.C. 3271)

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

Disposizioni per l'inquadramento nel ruolo di professori universitari degli assistenti e dei ricercatori

(A.C. 3246)

All'esame della Commissione Cultura, Scienza e Istruzione (VII) in sede referente

Introduzione dell'articolo 13-quater del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di detraibilità delle spese relative all'uso dei mezzi pubblici di trasporto da parte dei lavoratori dipendenti

(A.C. 3220)

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

Modifica dell'articolo 100 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di revoca dei segretari comunali e provinciali

(A.C. 3187)

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

Delega al Governo per l'emanazione di un testo unico delle disposizioni in materia di pensioni ordinarie dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche

(A.C. 3164)

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

Diritti di sicurezza sociale in materia di tutela del lavoro e del reddito

(A.C. 3134)

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

Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori

(A.C. 3133)

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

Istituzione del Corpo nazionale di protezione civile

(A.C. 2868)

Assegnato alla Commissione Ambiente, Territorio e Lavori pubblici (VIII) in sede referente non ancora in esame

Norme in materia di riorganizzazione e riduzione dell'orario di lavoro

(A.C. 2602)

*Assegnato alla Commissione Lavoro pubblico e privato (XI)
in sede referente non ancora in esame***Interventi in materia di qualità della regolazione, riassetto normativo e codificazione – Legge di semplificazione 2001**

(A.C. 2579-B)

*Approvato definitivamente non ancora pubblicato***Disposizioni in materia di tassazione del trattamento di fine rapporto**

(A.S. 2468)

*Da assegnare***Disposizioni in materia di rapporto di impiego della carriera prefettizia**

(A.S. 2366)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I)
in sede referente non ancora in esame***Disposizioni per l'inquadramento del personale impegnato nei progetti di lavori socialmente utili presso le istituzioni scolastiche**

(A.S. 2316)

*Assegnato alla Commissione Istruzione pubblica, Beni culturali (VII)
in sede referente non ancora in esame***Modifica alla legge 29 dicembre 2000, n. 401, in materia di personale sanitario**

(A.S. 2281)

*Assegnato alla Commissione Igiene e Sanità (XII)
in sede referente non ancora in esame***Estensione al personale civile del Ministero della difesa dei benefici di cui alla legge 24 maggio 1989, n. 193**

(A.S. 2261)

*Assegnato alla Commissione Difesa (IV) in sede referente non ancora in esame***Estensione dei diritti e delle tutele dei lavoratori contro i licenziamenti ingiustificati, incentivi all'occupazione e misure di sostegno ai redditi. Delega al Governo in materia di riduzione dell'IRAP**

(A.S. 2217)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)
in sede referente non ancora in esame***Modifica alla legge 21 dicembre 1999, n. 508, in materia di istituzioni di alta cultura**

(A.S. 2216)

*All'esame della Commissione Istruzione pubblica, Beni culturali (VII)
in sede referente***Norme sulla salvaguardia dell'occupazione, sulla qualità del lavoro e sulla garanzia dei redditi**

(A.S. 2208)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)
in sede referente non ancora in esame***Disposizioni per la definizione delle controversie in materia di licenziamenti e trasferimenti**

(A.S. 2207)

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

Riforma delle professioni intellettuali

(A.S. 2204)

*All'esame della Commissione Giustizia (II) in sede referente***Disciplina del salario di attività sociale e norme a favore delle politiche sociali per l'occupazione e la qualità della vita**

(A.S. 2193)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI) in sede referente non ancora in esame***Modifiche alla legge 10 agosto 2000, n. 251, in materia di professioni sanitarie e di istituzione dei relativi ordini e albi professionali**

(A.S. 2159)

*All'esame della Commissione Igiene e Sanità (XII) in sede referente***Norme integrative e modificative della legge 29 gennaio 1994, n. 87, riguardante il computo dell'indennità integrativa speciale nella determinazione della buonuscita dei pubblici dipendenti**

(A.S. 2154)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I) in sede referente non ancora in esame***Riforma del processo del lavoro**

(A.S. 2144)

*Assegnato alle Commissioni riunite Giustizia (II), Lavoro, previdenza sociale (XI) in sede referente***Promozione del tirocinio formativo**

(A.S. 2143)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI) in sede referente non ancora in esame***Modifiche all'articolo 117 della Costituzione**

(A.S. 2117)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I) in sede referente non ancora in esame***Norme in materia di licenziamento individuale e protezione dei lavoratori in posizione di dipendenza economica**

(A.S. 2062)

*Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI) in sede referente non ancora in esame***Delega al Governo in materia previdenziale, misure di sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e riordino degli enti di previdenza e assistenza obbligatoria**

(A.S. 2058)

*All'esame della Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI) in sede referente***Interpretazione autentica della legge 29 gennaio 1994, n. 87, in materia di computo dell'indennità integrativa speciale nell'indennità di buonuscita dei pubblici dipendenti**

(A.S. 2041)

*Assegnato alla Commissione Affari costituzionali (I) in sede referente non ancora in esame***Norme in materia di attività professionali dei laureati in farmacia e chimica e tecnologia farmaceutica**

(A.S. 2032)

Assegnato alla Commissione Igiene e Sanità (XII)

in sede referente non ancora in esame

Nuove norme in merito all'applicazione di contratti e accordi sindacali

(A.S. 2012)

Assegnato alla Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)

in sede referente non ancora in esame

Disposizioni per l'assunzione da parte del Ministero per i beni e le attività culturali del personale con contratto di lavoro a tempo determinato

(A.S. 2009)

Assegnato alla Commissione Istruzione pubblica, Beni culturali (VII)

in sede referente non ancora in esame

Misure per l'estensione dei diritti dei lavoratori

(A.S. 2008)

All'esame della Commissione Lavoro, Previdenza sociale (XI)

in sede referente

Norme in materia di dirigenza statale

(A.S. 1966)

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

ancora in esame

Disposizioni recanti modificazioni allo stato giuridico dei professori, trasformazione del ruolo dei ricercatori universitari e istituzione del ricercatore universitario a contratto

(A.S. 1920)

Assegnato alla Commissione Istruzione pubblica, Beni culturali (VII)

in sede referente non ancora in esame

Disciplina delle professioni connesse alle attività motorie e sportive e istituzione degli albi professionali regionali

(A.S. 1896)

Assegnato alla Commissione Istruzione pubblica, Beni culturali (VII)

in sede referente non ancora in esame

Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori

(A.S. 1872)

All'esame della Commissione Lavoro pubblico, Previdenza sociale (XI)

in sede referente

Diritti di sicurezza sociale in materia di tutela attiva del lavoro e del reddito

(A.S. 1674)

All'esame della Commissione Lavoro pubblico, Previdenza sociale (XI)

in sede referente

Legge quadro sulle professioni intellettuali

(A.S. 1478)

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

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE NEL PUBBLICO IMPIEGO

Negli ultimi anni la spinta riformatrice del modello di *welfare state*, in Italia come in molti altri paesi, ha fatto affidamento sulla istituzionalizzazione e razionalizzazione della previdenza complementare attraverso la costruzione di un modello fondato sui tre pilastri della previdenza generale obbligatoria, di quella collettiva e di quella individuale. La transizione nell'ambito del Pubblico Impiego del modello previdenziale collettivo, alternativo a quello generale obbligatorio, pur avviata con il D.Lgs. n. 124 del 21 aprile 1993 e confermata con successivi interventi del legislatore, non ha visto, ad oggi, il passaggio ad una fase operativa dei Fondi. Eppure non poche sono state le iniziative intraprese dall'ARAN con le parti sociali e con le competenti Autorità ministeriali, con la COVIP e con l'INPDAP per costruire un impianto adeguato alle attese. Si può dire che la previdenza complementare ha cominciato a muovere i primi passi nel settore con l'Accordo Nazionale Quadro del 29 luglio 1999 in tema di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici. L'ARAN ha realizzato questo Accordo dopo aver ricevuto un apposito atto di indirizzo deliberato dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore. L'Accordo Quadro è stato successivamente recepito da un DPCM del 20 dicembre 1999; DPCM che è stato successivamente integrato e modificato con altro DPCM del 2 marzo del 2001, anche al fine di stabilire le modalità per

il finanziamento dei fondi.

Non starò qui a richiamare i punti dell'Accordo Quadro, ma mi limiterò solo a ricordare che quanto al TFR si è essenzialmente convenuto che, al pari di quello che accade nel privato:

- 1) gli accantonamenti siano a totale carico delle amministrazioni e si sommino e si rivalutino annualmente (1,5% fisso+75% del tasso di inflazione);
- 2) le voci retributive accantonabili lo siano al 100% ed identificate nelle seguenti: tabellare, indennità integrativa speciale, retribuzione individuale di anzianità e tredicesima; a queste possono aggiungersi altri emolumenti ove già considerati utili dalla preesistente normativa. *“ Ulteriori voci retributive potranno essere considerate nella contrattazione di comparto, garantendo per la finanza pubblica, con riferimento ai settori interessati, i complessivi andamenti programmati sia della spesa corrente, sia delle condizioni di bilancio degli enti gestori delle relative forme previdenziali”*. Quanto ai Fondi pensione sono stati affermati: la volontarietà dell'adesione ed il criterio del Fondo a capitalizzazione e a contribuzione

NEGOZIAZIONE

definita. Per il finanziamento ci sarà una gestione virtuale del T.F.R. accantonato ed una gestione reale dei contributi versati da parte dei Fondi.

È stato anche previsto che gli accordi istitutivi dei Fondi avrebbero riguardato poche aggregazioni di comparti ed aree e che si sarebbe costituito un Osservatorio sui Fondi, per il quale esiste uno schema-progetto di regolamentazione delle attività e si è in attesa di osservazioni da parte delle Confederazioni Sindacali interpellate per renderlo operante. Oltre all'Accordo Quadro, ARAN e OO.SS. hanno definito, nel marzo del 2001, sia l'Accordo istitutivo del Fondo Scuola (e con esso Statuto e Regolamento elettorale) sia tutta la parte preliminare alla definizione dell'atto notarile costitutivo del Fondo stesso, ora denominato "Espero". Tra i problemi risolti si può sicuramente ricordare l'accordo informale che ha identificato i seguenti Fondi: Scuola; Enti locali e Sanità; Ministeri, Parastato e Aziende (anche se per queste ultime sono successivamente emerse alcune distinzioni in ambito sindacale). Per la formazione degli organi sociali dei Fondi, dopo aver interpellato in merito la COVIP, che ha espresso parere favorevole, si è stabilito che la rappresentanza datoriale, in particolare i delegati in seno alle Assemblee dei Fondi, sia designata e non eletta. Il ricorso al metodo elettivo, infatti, appare richiesto dal D.Lgs. n. 124/93 soltanto per la rappresentanza dei lavoratori e d'altra parte una diversa risoluzione si scontrerebbe con la difficoltà di identificare l'elettorato attivo e quello passivo per la pubblica amministrazione.

Per la designazione del primo consiglio

di amministrazione dei Fondi un apposito DPCM ha assegnato tale facoltà al Ministro della Funzione pubblica, di concerto con i Ministri dell'Economia e del Lavoro.

Il DPCM è stato firmato il 2 maggio 2003 ed attualmente è in fase di registrazione presso la Corte dei conti.

Quanto ai requisiti di professionalità dei rappresentanti delle pubbliche amministrazioni nei Consigli di Amministrazione dei costituendi Fondi pensione: il D.M. Lavoro del 14 gennaio 1997 n. 211 individua tali requisiti per i componenti gli organi collegiali dei fondi.

Tra queste prerogative professionali ne era prevista una "a termine"; inderogabilmente entro la data dell'10 agosto 2002 poteva essere nominato in seno agli organi collegiali del Fondo chiunque avesse partecipato, per almeno un triennio, "*...ad organismi associativi, a carattere nazionale, di rappresentanza di categoria...*". La norma, così formulata, non poteva interessare le Amministrazioni pubbliche che non dispongono di organismi associativi di settore. Dunque, per accordare a queste ultime una sostanziale parità, si sarebbe dovuta riconoscere la facoltà di individuare i delegati di parte pubblica tra i dirigenti in servizio o a riposo. Con il successivo D.M. Lavoro del 24 settembre 2002 veniva soltanto prorogato il termine di decadenza, che era calcolato non più dalla data di entrata in vigore del precedente Decreto ma decorreva dalla costituzione del Fondo.

Il 20 giugno 2003 il Ministro del lavoro ha sottoscritto un ulteriore D.M. (v. G.U. n.155 del 7 luglio 2003) che, aggiornando la disciplina, integra le funzioni dirigenziali, procede all'unificazione dei due precedenti decreti ed abroga il precedente provvedimento del 2002.

Un significativo intoppo, incontrato lungo il tortuoso percorso intrapreso, riguarda tuttora la "*...determinazione del trattamento economico*" (D.Lgs.

n. 124/93, art. 8, comma 4) da utilizzare quale base di calcolo delle quote da accantonare ai fini previdenziali, ciò in quanto le OO.SS. insistono per ampliare le voci retributive già indicate dal citato A.Q.N.

Proprio il trattamento economico, cui fa riferimento il decreto legislativo, mostrava una prima atipicità nel pubblico impiego non immediatamente livellata dal medesimo precetto normativo.

L'idea riformatrice muoveva dall'ipotesi del dirottamento di consistenti quote del Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) a favore del finanziamento dei Fondi di previdenza complementare. Tuttavia, al momento dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 124/93 non esisteva un T.F.R. per i dipendenti della Pubblica Amministrazione, ma solo un sistema di indennità di buonuscita che assumeva svariate denominazioni nei comparti e nelle aree e che può essere associato al concetto di Trattamento di Fine Servizio (T.F.S.).

Per ovviare a questa discrasia normativa si avviò un processo legislativo e giurisprudenziale che, almeno nominalmente, si è concluso solo in seguito all'emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 2 marzo 2001.

Stabilita, con molta eterogeneità nei diversi comparti ed aree, la base di calcolo, individuata nel complesso degli stessi elementi retributivi utilizzati per il T.F.R., in varie stagioni contrattuali successive alla sottoscrizione dell'Accordo Nazionale Quadro, molti CCNL hanno anche provveduto ad indicare la percentuale di contribuzione di competenza della parte datoriale che per tutte si attesta sull'1%.

In realtà un ulteriore aspetto ha inciso su tutta la vicenda: mi riferisco al finanziamento sia delle quote di T.F.R. che di quelle contributive.

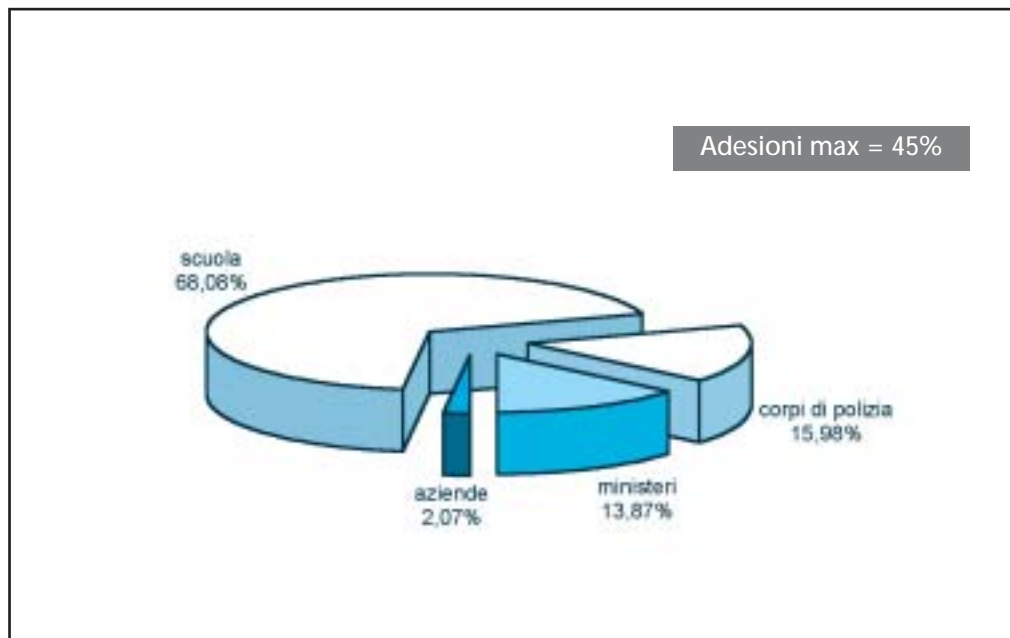
Nelle amministrazioni "contrattualizzate" persistono elementi di differenziazione rispetto al settore privato in senso stretto dove le quote accantonate ai fini

del T.F.R. e di conseguenza quelle relative al Fondo di previdenza complementare sono realmente versate dai datori di lavoro.

Nel settore pubblico, invece, il meccanismo si articola su registrazioni di quote virtuali in quanto non esiste materialmente alcun T.F.R. da conferire al sistema pensionistico alternativo. Tale virtualità costituisce lo strumento attraverso il quale si realizza la classica dilazione del debito che emergerà, a carico dell'Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, solo all'atto della cessazione dei rapporti di lavoro allorquando l'Ente dovrà corrispondere materialmente la prestazione.

Se lo Stato avesse dovuto finanziare materialmente il T.F.R. per tutti i dipendenti pubblici, avrebbe dovuto sopportare un esborso di circa 4,13 miliardi di euro l'anno (pari a circa 8.000 miliardi di lire) ed in mancanza di una copertura finanziaria sufficiente sarebbe stato impossibile avviare il secondo pilastro previdenziale. Attualmente il finanziamento dei futuri Fondi pensionistici per i dipendenti delle amministrazioni centrali, anche ad ordinamento autonomo, segue le sorti delle spese per la politica contrattuale, ma l'utilizzo delle risorse non è tuttora chiaro e, nonostante si sia ormai in fase oltremodo avanzata per la costituzione del Fondo di previdenza complementare del Comparto Scuola "Espero" (il primo del settore pubblico), manca una normativa specifica riguardante l'utilizzo dei capitali disponibili.

La prima dotazione della previdenza complementare per i dipendenti della Pubblica Amministrazione risale all'art. 26 comma 18 della Legge n. 448/98 (Legge Finanziaria per il 1999)



che assegnava a tali scopi una somma pari a 200 miliardi di lire.

Con il successivo art. 3 del Decreto Legge 24 novembre 2000, n. 346 viene assegnata ai fondi di previdenza complementare per l'anno 2000 una somma *una tantum* pari a 100 miliardi di lire.

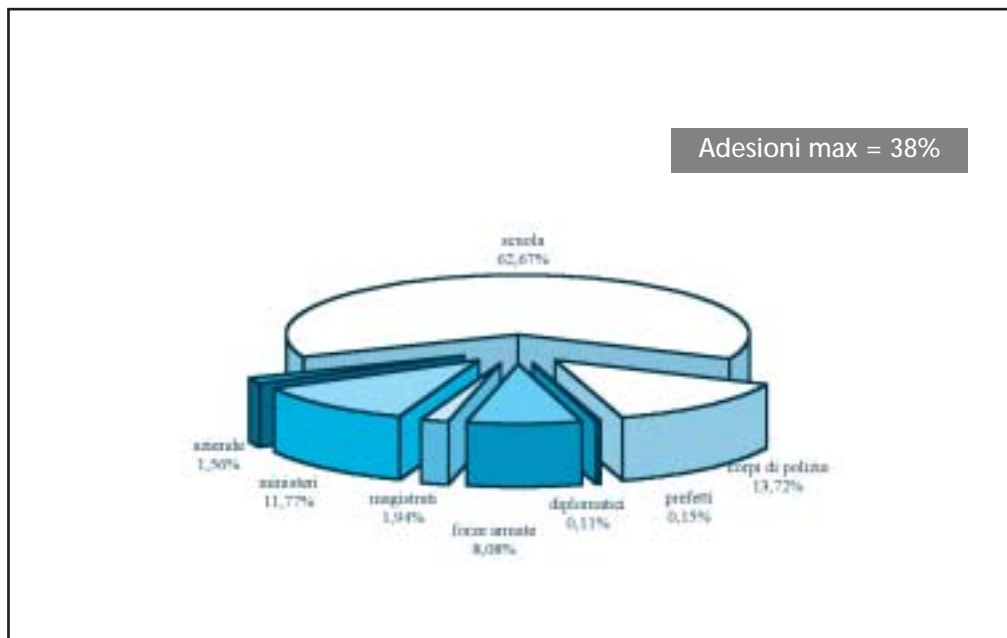
Infine, l'art. 74 della Legge n. 388/2000 (Legge Finanziaria 2001) eleva il contributo da 200 a 300 miliardi di lire a decorrere dall'anno 2001.

La valutazione reale della consistenza attuale della dotazione finanziaria da ridistribuire tra i vari Fondi istituendi è impresa difficile perché non vi è certezza sulla perenzione o meno delle quote assegnate negli anni pregressi. Ad una prima, e non esaustiva, ricognizione parrebbero caduti in prescrizione i primi 200 miliardi assegnati ex legge 448/1998 per l'anno 1999, in quanto la norma non ha provveduto a stornare la predetta somma in accredito sull'apposito conto INPDAP così come avvenuto per specifica successiva previsione.

Così, dei 1.400 miliardi, risultato di una mera somma degli stanziamenti dal 1999 al 2003, ne resterebbero 1.200 (pari a 619.748.278,9 euro) dei quali solo 5,49 miliardi di lire già in cassa a titolo di copertura delle prime spese di attivazione e costituzione del Fondo del comparto scuola.

Questi valori, peraltro, per i periodi antecedenti il 2002, sono teoricamente salvaguardati per tre anni, mentre a far data dall'entrata in vigore dell'art.1 comma 6 del decreto legge 194, del 6 settembre 2002 (cd. bloccaspese) *"Le somme stanziare per spese in conto capitale non impegnate alla chiusura dell'esercizio possono essere mantenute in bilancio, quali residui, non oltre l'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, salvo che si tratti di stanziamenti iscritti in forza di disposizioni legislative entrate in vigore nell'ultimo quadrimestre nell'esercizio precedente. In tale caso il periodo di conservazione è prorotato di un anno"*; inoltre, essendo considerati da un punto di vista contabile come residui di stanziamento e pertanto iscritti in un fondo di riserva, possono essere richiamati solo a fronte di un credito vantato.

A questo punto, vale la pena di ricordare



che la relazione alla Corte dei conti che ha accompagnato l'Accordo per l'istituzione del Fondo nazionale pensione complementare per il personale del Comparto Scuola, prima ricordato, aveva previsto la ripartizione dei 300 mld di lire annui solo tra i comparti dei Ministeri, della Scuola, delle Aziende e dei Corpi di Polizia, ma la determina n° 216 del 26 novembre 2002 dell'INPDAP, emanata sulla scorta del parere favorevole del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Ministero dell'Economia (Ragioneria Generale dello Stato), ha incluso le categorie di tutto il personale delle Amministrazioni dello Stato, contrattualizzato e non (Ministeri 11,77%, Aziende autonome 1,56%, Scuola 62,67%, Forze Armate 8,08%, Forze di Polizia 13,72%, carriera diplomatica 0,11%, carriera prefettizia 0,15%, Magistrati 1,94%), individuando anche le percentuali di riparto delle risorse.

Questa estensione degli ambiti soggettivi di applicazione del finanziamento pubblico, ove non fosse suscettibile di revisione, non mancherebbe di aggravare la già difficile condizione di avvio dei Fondi

riducendo le esigue risorse disponibili e la stima delle possibili adesioni. Si deve ricordare che la distribuzione dei 300 miliardi, così come indicata nella relazione tecnica del citato Accordo istitutivo del fondo scuola, trasmessa dall'ARAN alla Corte dei conti per la dovuta certificazione in data 1° marzo 2001, non è stata contestata né dal Consiglio dei Ministri (che ha provveduto ad esprimere parere favorevole nella riunione del Consiglio dei Ministri del 7 febbraio 2001) né dalla stessa Magistratura contabile. Le predette risorse, sia pur con le incertezze appena esposte, saranno ripartite solo tra le Amministrazioni centrali dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dalle quali sono distinti i regimi delle autonomie. Per completezza di esposizione, si ricorda che, per queste ultime, il reperimento delle risorse resta a carico dei capitoli di spesa delle singole amministrazioni e, seguendo tale procedura, una prima indicazione viene dal Comitato di settore

per il Comparto Sanità. Con l'atto di indirizzo per il rinnovo del CCNL per il personale del Comparto Sanità, relativo al biennio economico 2000-2001, trasmesso al Ministro della Funzione pubblica in data 24 maggio 2001, il predetto organo di settore presso la Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome al punto 5 conferma che *"..al fine dell'avvio della previdenza complementare si rendono disponibili 100 miliardi"*.

Tornando per un solo momento al finanziamento dei 300 mld e volendo prescindere da qualsiasi approfondimento sull'ambito soggettivo di applicazione, non si può fare a meno di rilevare, però, che la copertura finanziaria non risulta essere sottoposta ad alcun tipo di rivalutazione annuale, neppure a quella prevista per la crescita contrattuale delle retribuzioni.

In tale situazione, qualora non intervenga una integrazione normativa che consenta una adeguata rivalutazione delle somme stanziare, il flusso, mantenuto costante, perderebbe progressivamente la capacità di sostenere il finanziamento della quota di competenza delle Amministrazioni. Le stime effettuate in precedenza nella già citata relazione tecnica, sulla base di un riparto delle risorse limitato ai ministeri, alle aziende, alla scuola ed ai corpi di polizia, e dando per scontata la rivalutazione del finanziamento, consentivano di essere moderatamente ottimisti sulla possibilità di garantire la copertura, a regime, dei contributi relativi ad una percentuale massima di adesioni ai fondi non superiore al 45% del personale dei comparti.

Tale percentuale deve necessariamente essere rivista al ribasso a seguito di diverse nuove circostanze già

manifestatesi o di ulteriori condizioni negative che potrebbero ipoteticamente palesarsi nei prossimi anni.

Sono sicuramente elementi condizionanti:

- a) l'entrata di altri comparti nel riparto delle risorse;
- b) la crescita della base di calcolo del contributo, conseguente ai rinnovi contrattuali, per effetto del normale adeguamento delle retribuzioni al tasso di inflazione;
- c) la mancata rivalutazione delle risorse disponibili;
- d) la crescita della base di calcolo del contributo per aggiunta di nuove voci retributive.

Già allo stato, se solo si considerasse la ripartizione del monte finanziamenti tra un numero crescente di comparti e la crescita retributiva dovuta all'inflazione, e si applicassero le retribuzioni medie convenzionali aggiornate, si riuscirebbe a finanziare la quota di contributo a carico delle amministrazioni solo se la percentuale massima di adesioni non fosse superiore al 38% (con una rettifica in diminuzione rispetto alla previsione originaria di 7 punti percentuali).

Si aggiunga, come già accennato, che la recente tornata di rinnovi contrattuali, su insistenza delle OO.SS., va proprio nella direzione di aggiungere nuove voci retributive alla base di calcolo del contributo, e che i capitali disponibili non sono, come detto, rivalutabili. *Rebus sic stantibus* parrebbe che, costruita faticosamente la pista di decollo dei Fondi (il primo potrebbe essere quello della scuola), l'aereo finalmente riesca a prendere quota con l'auspicio di una navigazione poco tormentata.

Michele De Giacomo
Collaboratore ARAN

RISVOLTI PROCESSUALI DEI CONTRATTI COLLETTIVI EX ART. 64 DEL D.LGS. N. 165/2001

Nel recente passato, la differenza più chiara tra rapporto di lavoro pubblico e privato è stata senz'altro quella attinente alla giurisdizione. Invero, mentre la generalità dei conflitti in materia di dipendenza pubblica era devoluta alla esclusiva giurisdizione amministrativa (T.A.R. e Consiglio di Stato), delle controversie relative al rapporto di lavoro privato, invece, si è sempre occupata l'Autorità Giudiziaria Ordinaria (A.G.O.). Oggi, invece, in forza del D.Lgs. n. 80/98 (come recepito dall'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001), ad eccezione di quelle riguardanti alcune categorie di pubblici dipendenti (es. magistrati), tutte le liti giudiziarie in materia di lavoro sono di competenza del Giudice del Lavoro. Tale devoluzione ha inevitabilmente comportato un notevole aumento del carico di lavoro deferito all'A.G.O., (già oberata ed in ritardo nella trattazione delle cause di lavoro privato), ed è appunto per evitare insostenibili effetti inflattivi sul contenzioso del lavoro che il legislatore ha contemplato alcuni strumenti atti a far diminuire il carico di lavoro dei giudici togati, detti appunto "deflattivi". Così al *tentativo obbligatorio di conciliazione* (artt. 65 e 66 del D.Lgs. n. 165/2001) e all'*arbitrato* (artt. 412-ter e 412- quater c.p.c.), considerati mezzi alternativi alla giurisdizione, è stato affiancato un ulteriore strumento, con analoga finalità deflattiva, costituito *dal giudizio incidentale di interpretazione dei contratti*, contemplato dall'art. 64 del citato D.Lgs. n.165/2001, uno speciale

procedimento diretto a risolvere, in corso di causa, questioni pregiudiziali relative all'interpretazione della normativa della contrattazione collettiva, con la possibilità di ricorrere *per saltum* in Cassazione avverso la relativa decisione parziale di primo grado.

L'istituto dell'accertamento pregiudiziale è finalizzato dunque ad attenuare l'incidenza delle liti cd. *seriali* (ovvero ripetitive), attraverso un meccanismo volto ad ottenere, in tempi rapidi, una univoca interpretazione o una modifica di una clausola contrattuale controversa, che abbia originato un diffuso contenzioso con l'amministrazione. Mediante tale interpretazione autentica (oppure tramite la modifica) della clausola, il filone del contenzioso che da essa ha tratto origine dovrebbe fortemente attenuarsi.

L'art. 64 D.Lgs. n. 165/2001, oggetto del nostro esame, ripropone integralmente il previgente art. 68-bis del D.Lgs. n. 29/93 (introdotto a sua volta dall'art. 30 D.Lgs. n. 80/98 così come modificato dal D.Lgs. n. 387/98), per dirimere questioni pregiudiziali concernenti l'interpretazione, la validità o l'efficacia delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, insorte nel corso

PROBLEMI APPLICATIVI

di una controversia di lavoro di cui al precedente art. 63. In particolare tale norma prevede una serie di misure volte a: 1) eliminare, per quanto possibile, le ragioni di contenzioso in materia di interpretazione, validità ed efficacia delle clausole di contratti o accordi collettivi nazionali (sottoscritti dall'ARAN, ai sensi dell'art. 45 e segg.) promuovendo (art. 64 D.Lgs. n. 165/2001) stipulazioni, tra la stessa e le organizzazioni sindacali firmatarie, di accordi "sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa"; 2) garantire, una decisione in tempi rapidi, della Corte di Cassazione in materia di interpretazione, validità ed efficacia dei contratti collettivi destinata ad avere effetti anche al di fuori del processo in cui è stata resa, attraverso l'instaurazione, nell'ambito di una controversia individuale di lavoro, di un vero e proprio giudizio incidentale sulla questione pregiudiziale, aperto all'intervento, come parti, delle organizzazioni sindacali stipulanti (art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001); 3) impedire che, nei giudizi per la definizione dei quali occorre risolvere una questione che ha già formato oggetto di una decisione della Cassazione, il giudice che non intenda uniformarsi alla stessa, possa pronunciare sentenza definitiva (di accoglimento o rigetto della domanda), prevedendosi, invece, l'obbligo dello stesso di decidere, con sentenza parziale, sulla sola questione pregiudiziale (art. 64, comma 7 D.Lgs. n. 165/2001); 4) disincentivare la proposizione di ricorsi temerari, ovvero l'ingiustificata resistenza a domande palesemente fondate, dando la possibilità alla Cassazione (art. 64, comma 8) di condannare

la parte soccombente al risarcimento dei danni, a norma dell'art. 96 c.p.c., anche in assenza di istanza di parte. Al fine di poter meglio inquadrare le finalità perseguite con tale articolo è opportuno meglio delineare i tratti sostanziali del procedimento ivi previsto. I momenti essenziali di questo procedimento, caratterizzato da uno stretto collegamento tra fasi processuali (giudiziarie) e fasi procedimentali (amministrative e/o contrattuali) possono così sintetizzarsi:

1) quando innanzi al giudice del lavoro insorge una questione preliminare sulla interpretazione, la validità o l'efficacia di una o più clausole del contratto collettivo – questione oggettivamente seria e rilevante ai fini del decidere -, il magistrato, con apposita ordinanza non impugnabile, individua la questione, fissa una nuova udienza di discussione non prima di 120 giorni e trasmette all'ARAN il provvedimento, unitamente al ricorso introduttivo ed alla memoria difensiva;

2) entro 30 giorni da tale comunicazione, l'ARAN convoca i sindacati firmatari per tentare una consensuale modifica o interpretazione autentica della clausola. L'eventuale accordo comporta la sostituzione della clausola in questione « sin dall'inizio della vigenza del contratto » (art. 49 D.Lgs. n. 165/2001, richiamato dall'art. 66 del medesimo decreto) e, quindi, secondo la lettera della norma, con una illimitata efficacia retroattiva, anche nei confronti di diritti già entrati nel patrimonio delle parti del rapporto (peraltro, la « storia » dell'art. 53 D.Lgs. n. 29, oggi art. 49 D.Lgs. n. 165, ha fatto negare la retroattività di tale accordo da una parte della dottrina).

In caso di accordo, il relativo testo viene trasmesso dall'ARAN alla cancelleria del giudice remittente, che ne darà comunicazione alle parti almeno 10 giorni prima dell'udienza. Evidente appare la finalità «nomofilattica» di tale meccanismo (esatta ed uniforme interpretazione del diritto positivo), volto ad impedire

l'ulteriore proposizione di ricorsi su analoghe questioni interpretative;

3) in caso di mancato accordo (o decorso inutilmente il termine di 90 giorni dalla data della comunicazione dell'ordinanza dal giudice all'ARAN), il giudice adotta una sentenza parziale sulla sola questione preliminare controversa e, con « distinti provvedimenti », prosegue la causa in ordine agli ulteriori profili della vicenda (ad esempio, pronunciandosi con sentenza sull'*an debeat* di un certo emolumento, proseguirà l'istruttoria sul *quantum*);

4) in tale giudizio di primo grado, è consentito (oltre alla mera presentazione di memorie) l'intervento in causa, anche oltre il termine previsto dall'art. 419 c.p.c., dell'ARAN e dei sindacati firmatari del contratto, la cui partecipazione alla lite è evidentemente ritenuta un valido ausilio per il giudice, al fine di meglio interpretare la clausola controversa. Deve ritenersi che tale intervento si collochi al di fuori delle tipologie di intervento in causa di cui agli artt. 105, 106, 107 e 419 c.p.c., e rappresenti uno strumento di natura collaborativa, analogo - ma ben più vitale - a quello di cui al previgente art. 425 c.p.c.. I primi commentatori hanno correttamente ritenuto che il giudicato formatosi sulla questione preliminare, pur spiegando effetti fra tutte le parti, non vincola l'ARAN e i sindacati interventori;

5) la sentenza parziale del giudice di primo grado sulla suddetta questione preliminare è ricorribile *per saltum* esclusivamente dinanzi alla Cassazione entro 60 giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Poiché tale comunicazione è obbligatoria nei confronti delle sole parti costituite (art. 133 co.2 c.p.c.), il termine di 60 giorni non trova applicazione né per la parte contumace, né in caso di omessa (o incompleta ed inidonea) comunicazione da parte della cancelleria: in tali ipotesi scatterà

il termine lungo di cui all'art. 327 c.p.c. (un anno dal deposito della sentenza). Il ricorso in Cassazione è l'unica alternativa al passaggio in giudicato della sentenza non definitiva. Palese è, in via generale, la finalità di tale immediato pronunciamento del giudice di legittimità: ottenere una rapida decisione sul corretto modo di interpretare una clausola contrattuale, all'origine di un vasto contenzioso;

6) la proposizione di tale ricorso ad opera delle parti o dei peculiari interventori, ARAN e sindacato, determina la sospensione del giudizio di primo grado, dal momento del deposito del ricorso per Cassazione nella cancelleria del giudice a quo. In caso di omissione di tale incombenza, il giudizio di primo grado proseguirà, ma con il rischio che l'eventuale sentenza di merito (ad es. sul *quantum debeat*), ancorché passata in giudicato per mancato gravame, potrà essere rescissa ex art. 336 c.p.c. dalla successiva decisione della Cassazione che riformi la sentenza parziale sulla questione preliminare di natura interpretativa (ad es. sull'*an debeat*). È bene dunque che i difensori delle amministrazioni verifichino con attenzione l'avvenuto deposito del ricorso per Cassazione al fine di prevenire un inutile dispiego di attività processuale;

7) in pendenza del suddetto giudizio innanzi alla Suprema Corte (per il quale non è prescritta alcuna forma di pubblicità, come accade invece per le remissioni alla Consulta o alla Corte comunitaria) « possono » essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione (art. 64 D.Lgs. n. 165). Trattasi di sospensione facoltativa, ma assai opportuna al fine

di evitare soluzioni discordanti sulla medesima fattispecie.

È dunque auspicabile che i difensori delle amministrazioni sollecitino il giudice adito ad adottare tale provvedimento di sospensione.

Il timore che attraverso tale sospensione si atteni il diritto di difesa delle parti in lite che non partecipano al «giudizio-pilota» innanzi alla Cassazione non sussiste. Infatti, il pronunciamento della Suprema Corte non è vincolante in giudizi diversi da quello nei quali potrà riproporsi la questione interpretativa già risolta dal giudice di legittimità (art 64 D.Lgs. n. 165/2001);

8) il gravame in Cassazione è consentito, oltre che per tutti i motivi previsti dall'art. 360 c.p.c., anche per lo speciale motivo della « violazione dei contratti e accordi collettivi nazionali».

È questa una novità di notevole valenza sistemica, in quanto la Corte non si limiterà in tale specifica materia lavoristica a controllare il rispetto delle norme di legge sulla interpretazione e validità del contratto collettivo da parte del primo giudice o a vagliare la sufficienza e logicità della motivazione della sentenza di primo grado, ma si spingerà a valutare « in punto di fatto ogni necessaria questione ermeneutica applicativa concernente quel contratto ». È importante sottolineare la portata della novella che non è limitata al solo giudizio di accertamento pregiudiziale previsto all'art. 64, D.Lgs. n. 165, ma è estesa anche ai « normali » giudizi di legittimità vagliati dalla Cassazione in materia di controversie sul pubblico impiego privatizzato;

9) all'esito del giudizio, nel corso del quale possono presentare memorie l'ARAN e i sindacati firmatari del c.c.n.l. anche se non costituiti, la Corte di Cassazione, ove accolga il ricorso

ai sensi dell'art. 383 c.p.c., rinvia a causa al giudice che ha pronunciato la sentenza cassata.

L'onere della riassunzione grava sulla parte interessata e deve avvenire nel termine perentorio di 60 giorni dalla comunicazione della sentenza. In caso di mancata riassunzione la sentenza della Cassazione conserva i suoi effetti.

Il legislatore fa opportunamente riferimento alla sola ipotesi di decisione con rinvio al primo giudice: non sembra, infatti, che la Suprema Corte possa pronunciare una sentenza definitiva di merito sull'intera questione ai sensi dell'art. 384, co. 1, c.p.c., in quanto tale evenienza è codicisticamente subordinata alla possibilità decidere nel merito « qualora non siano necessari ulteriori accertamenti di fatto », mentre tale situazione non può verificarsi se il giudice di primo grado si è limitato, come prevede l'art. 64 D.Lgs. n. 165, alla mera decisione sulla preliminare questione di diritto, senza aver necessità di effettuare accertamenti di fatto;

10) in base all'art. 64, ancora, la sentenza della Cassazione potrà altresì contenere, oltre alla decisione di merito e sulle spese di lite, anche una condanna della parte soccombente per « responsabilità aggravata », ai sensi dell'art. 96 c.p.c. (lite temeraria), pur in assenza di istanza di parte, e ciò in deroga al generale principio, codificato in tale norma processuale, della necessaria formulazione da parte dell'interessato di una domanda sul punto;

11) come già detto, la decisione della Cassazione, sebbene abbia una notevole portata nomofilattica in considerazione della autorevolezza dell'organo giudiziario che si pronuncia, non ha efficacia vincolante in giudizi diversi da quello *sub iudice*. Di tale regola è cosciente il legislatore, il quale, con l'art. 64 D.Lgs. n.165 ha stabilito che se un qualsiasi magistrato

del lavoro non ritenga di uniformarsi alla decisione del giudice di legittimità su una certa questione, dovrà nuovamente attivare il procedimento di cui al terzo comma della norma, decidendo la sola questione preliminare con sentenza parziale, ricorribile *per saltum* solo in Cassazione.

Se il giudice di primo grado intenda invece uniformarsi alla decisione della Cassazione, la riceverà direttamente nella propria sentenza definitiva di merito.

Appare opportuno che gli uffici del contenzioso, anche attraverso un auspicabile ampio monitoraggio delle questioni interpretative sottoposte al vaglio giudiziario sull'intero territorio nazionale, si facciano parte diligente, prospettando al giudice adito l'opportunità di attivare il meccanismo interpretativo-sostitutivo di cui all'art. 64, D.Lgs. n. 165.

Analogo auspicio va rivolto all'Avvocatura dello Stato e alle Avvocature interne agli enti, anch'esse abilitate, per le controversie curate direttamente, a richiedere l'attivazione di tale meccanismo.

Un ruolo decisivo in tal senso potrà essere assolto dall'ARAN che dovrebbe diventare il referente istituzionale delle informazioni relative alla pendenza dei giudizi nei quali vengono poste questioni pregiudiziali. Attraverso la predisposizione di una banca-dati accessibile agli uffici del contenzioso, si potrebbe fornire a questi ultimi un quadro aggiornato delle questioni pregiudiziali pendenti.

La bontà del meccanismo deflattivo pone un legittimo dubbio di compatibilità con i principi costituzionali della sua applicabilità ai soli giudizi insorti nel pubblico impiego, e non anche alle controversie sull'impiego privato, che presentano analoghe esigenze di certezza interpretativa e di filtro per l'imponente contenzioso.

In ordine alla concreta applicabilità di tale innovativo strumento nomofilattico, numerose sono le questioni

di incerta interpretazione già ad oggi riscontrabili. Senza pretesa di esaustività possono segnalarsi:

- a) il problema della natura perentoria o ordinatoria dei termini che cadenzano il procedimento disciplinare contenuti nei contratti collettivi di comparto;
- b) il problema delle modalità applicative degli accordi decentrati in materia di erogazione del salario accessorio;
- c) le questioni circa l'applicazione della disciplina sulle assenze dal lavoro.

Va da ultimo affrontato il problema dell'eventuale mancata attivazione del procedimento incidentale da parte del giudice del lavoro, che decida la controversia senza ricorrere allo strumento *de quo* pur essendovene gli oggettivi presupposti. In tale ipotesi parte della dottrina ritiene che la sentenza sia impugnabile, prospettando una violazione di legge, ovvero della norma che sancisce la doverosa rimessione alle parti firmatarie del contratto delle clausole di incerto contenuto.

Secondo quanto emerge dal testo della norma, i presupposti per l'attivazione della procedura sono tre:

- A)** l'insorgere di una "questione" riguardante il contratto collettivo;
- B)** che la questione sia rilevante ai fini della decisione;
- C)** che la questione debba essere decisa "in via pregiudiziale".

A) Per "questione" deve intendersi una vera e propria controversia tra le parti del giudizio, in ordine alla validità, efficacia o interpretazione della clausola collettiva.

La controversia, per essere tale, deve avere caratteri di serietà e attualità, non

potendosi considerare né effettiva né attuale (sino a quando non sorga l'esigenza di deciderla) una controversia che nasca dalla prospettazione di una tesi, *prima facie*, pretestuosa, ovvero, avanzata in via ipotetica o subordinata.

B) E' necessario, cioè, che la controversia non possa essere decisa se non risolvendo (la norma dice, infatti, "quando ... è necessario risolvere"), in via preliminare, la questione prospettata, ipotesi che, certamente, non ricorre in tutti i casi nei quali la causa possa essere decisa con riferimento ad altri profili, sia di rito (questioni di giurisdizione, competenza, legittimazione processuale, invalidità degli atti processuali, etc.) che di merito (prescrizione, decadenza, etc.). Il dato testuale non indica però la oggettiva serietà della questione controversa quale ulteriore requisito indispensabile ai fini del giudizio incidentale e, per tale motivo, sia la dottrina che la giurisprudenza controvertono al riguardo. Così la giurisprudenza di merito, per "individuare il limite di oscurità del testo contrattuale oltrepassato il quale scatterebbe l'operatività della norma, nel senso che il giudice dovrebbe innescare il meccanismo dell'art. 64", ha fatto ricorso alle norme codicistiche in tema di interpretazione dei contratti, sostenendo l'applicabilità dell'istituto tutte le volte in cui si debba far ricorso ai criteri dettati dagli artt. 1367 e ss. c.c., ovvero quando vi sia una pluralità di significati, tutti astrattamente conformi alla "comune intenzione delle parti" (così Trib. Roma, ord. 24 gennaio 2001; nello stesso senso anche Pret. Pistoia, 26 maggio 1999). In senso contrario si è espresso il Tribunale di Brescia (ordd. 9 maggio

2000 e 23 marzo 2000) secondo il quale la lettera della legge escluderebbe ogni forma di discrezionalità in capo al giudicante, imponendogli – in ogni caso di contrasto tra le parti in causa circa l'interpretazione, la validità o l'efficacia di una clausola contrattuale – *sic et simpliciter* l'obbligo di attivare la speciale procedura ex art. 64 in commento. Quest'ultima tesi non è condivisibile, per il semplice rilievo che, se è vero – come si legge appunto nei provvedimenti del Tribunale di Brescia – che il giudice è vincolato alla legge, e che la legge va applicata attribuendo alla stessa il senso fatto palese dal significato proprio delle parole, in base all'art. 12 delle Preleggi al codice civile, è altrettanto vero che, sempre secondo il citato art. 12, la legge va interpretata anche secondo l'intenzione del legislatore e, d'altra parte, secondo il corretto insegnamento della Suprema Corte, il criterio letterale va vagliato alla luce dell'interpretazione logica.

Di conseguenza, nella specie, da un lato il termine "questione" da risolvere, adoperato dall'art. 64, non può che essere inteso in senso tecnico-giuridico, rimettendo sempre al giudicante l'apprezzamento delle opposte tesi e la lettura della norma contrattuale controversa, non sussistendo alcuna "questione" laddove il testo della norma sia chiaro; e dall'altro, va considerata la finalità "deflattiva" perseguita dal legislatore della riforma, risultando davvero incongrua un'interpretazione dell'art. 64 tale da imporre l'attivazione automatica della procedura incidentale ivi prevista, avendo come immediata e diretta conseguenza uno sproposito aumento del contenzioso presso la Suprema Corte. In altri termini il giudice deve trovarsi dinanzi ad una norma contrattuale dal testo non chiaro, oscuro. Solo in questo caso infatti si ravvisa una vera "questione" da risolvere, considerato che il giudice non è certo un mero *nuncius* delle contrapposte prospettazioni

ed interpretazioni offerte dalle parti in causa, avendo in ogni caso il delicato compito di apprezzare la sussistenza o meno di una “questione” di diritto, da risolvere in via pregiudiziale con la procedura in esame.

C) E veniamo con questo alla questione della pregiudizialità. In cosa consista tale requisito (“in via pregiudiziale”) è estremamente dubbio e ha dato luogo a contrastanti interpretazioni.

Al riguardo fondamentalmente si prospettano due tesi: una per cui il requisito ricorra tutte le volte in cui la questione riguardante il contratto collettivo si ponga quale preliminare di merito, e cioè come passaggio obbligato nell’iter logico-giuridico che conduce alla decisione sulla domanda; l’altra invece secondo la quale costituisca questione (da decidere in via) pregiudiziale solo quella che debba formare oggetto di un vero e proprio accertamento incidentale ai sensi dell’art.34 c.p.c..

La prima interpretazione non sembra condivisibile per diverse ragioni. Innanzi tutto, perché svuota di contenuto il requisito, espressamente previsto dal legislatore, della necessità di risolvere la questione “in via pregiudiziale” (la norma non si limita, infatti, a dire : “quando ... è necessario risolvere”, ma aggiunge : “in via pregiudiziale”) assorbendolo in quello della mera rilevanza della questione (indicato al precedente punto).

In secondo luogo, perché non tiene conto che la previsione contenuta nel quinto comma dell’art.63 circa la possibilità di ricorrere in Cassazione “per violazione e falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi” anche al di fuori del “caso di cui al comma 3 dell’art. 64”, presuppone necessariamente che non ogni controversia nella quale venga in questione l’interpretazione, la validità o l’efficacia del contratto collettivo dia luogo all’accertamento pregiudiziale di cui all’art. 64.

Inoltre, perché porterebbe a conseguenze inaccettabili. Ed infatti:

- il procedimento dovrebbe aver luogo ogni volta che si pone un problema riguardante il contratto collettivo, ed anche contro la volontà o l’interesse delle parti, su iniziativa del giudice, nel caso di loro inerzia;
- la Corte di Cassazione verrebbe sommersa, in breve tempo, da un incalcolabile numero di cause (con il rischio di paralisi), posto che la gran parte delle controversie in materia di lavoro riguarda diritti che trovano la loro fonte o disciplina nel contratto collettivo;
- la norma supererebbe difficilmente il vaglio di costituzionalità considerato che, così interpretata, priverebbe il giudice del lavoro, in modo generalizzato e definitivo, del potere di decidere la causa nel merito, se non a seguito ed in conformità ad una pronuncia della Cassazione, in tutti i processi nei quali è parte la P.A. (salva, ovviamente, l’ipotesi che la sentenza parziale non sia stata impugnata).

Sembra più corretta, pertanto, la tesi secondo la quale l’accertamento pregiudiziale può aver luogo solo quando ricorrano i presupposti per un vero e proprio accertamento incidentale ai sensi dell’art.34 c.p.c. Da ciò discenderebbe che:

- il procedimento può essere attivato solo su domanda di parte (e, quindi, non d’ufficio);
- la domanda deve essere sorretta da uno specifico interesse ad una pronuncia con efficacia di giudicato.

Tale interesse, in linea di principio, è sempre ravvisabile in capo alla Pubblica Amministrazione ed alle parti stipulanti il contratto collettivo (che siano

intervenute nel processo), mentre, per quanto riguarda il lavoratore, dovrà essere dimostrato caso per caso, essendo difficile ipotizzare, in linea generale, un interesse dello stesso ad una decisione che trascenda la controversia dedotta in giudizio. Infine sempre sulla nozione di questione "pregiudiziale", autorevole dottrina, (Caringella, Marino, D'Antona), ha sostenuto che la stessa vada intesa come "mera pregiudizialità logica" non essendo assimilabile a nessuna delle questioni cd. "pregiudiziali di rito" o "preliminari di merito" o "genericamente pregiudiziali" previste dal c.p.c.).

Da ultimo, si osserva che la configurabilità dell'accertamento pregiudiziale quale possibile oggetto di una causa incidentale e l'assegnazione all'ARAN ed alle Organizzazioni Sindacali del potere di impugnare la relativa sentenza presuppongono, necessariamente, in capo alle stesse, la titolarità di un vero e proprio diritto soggettivo alla corretta interpretazione del contratto collettivo, in relazione al quale non potrà essere più negato il loro diritto di promuovere, anche in via diretta, cause aventi ad oggetto questioni relative alla validità, efficacia ed interpretazione del contratto collettivo.

Appare opportuno, infine, affrontare in questa sede la questione di legittimità costituzionale sollevata, nel processo promosso da Lubelli ed altri contro Ministero dei Trasporti e della Navigazione nonché contro Associazione Unionquadri, dal Tribunale di Treviso in persona del dott. Massimo De Luca con ordinanza del 29 ottobre 2001 che così conclude: "visti gli artt.134 Cost. e 23 legge 11.3.53 n.87; ritenuta non manifestamente infondata e rilevante la questione di

legittimità costituzionale del combinato disposto degli artt. 64, 2° comma e 49 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 in relazione agli artt. 24 e 39 della Costituzione per le argomentazioni indicate nella parte motiva della presente ordinanza; sospende il giudizio e dispone l'immediata trasmissione degli atti alla Corte Costituzionale; ordina che, a cura della Cancelleria, la presente ordinanza venga notificata alle parti in causa e al Presidente del Consiglio dei Ministri, nonché comunicata ai Presidenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica."

Con tale ordinanza di rimessione in effetti il giudice affronta la presunta incostituzionalità degli artt. 49 e 64 del d. lgs. n° 165/2001 siccome in contrasto con gli artt. 24 e 39 della Carta Fondamentale, nella parte in cui costringono il giudice di merito ad arrestarsi di fronte ad atto, dell'ARAN e dei sindacati, di conferma della validità di un contratto, senza che lo stesso giudice possa passare all'esame della questione di nullità proposta. Sostanzialmente il 3° comma dell'art. 64 del d. lgs. 165/2001, stabilisce che solo in caso di mancato accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decida con sentenza sulla questione relativa alla validità, efficacia o interpretazione della clausola. Se viceversa l'accordo è raggiunto, come è avvenuto nel caso sottoposto al vaglio giurisdizionale del Tribunale di Treviso, il comma 2° dell'art. 64 citato stabilisce che all'accordo "si applicano le disposizioni dell'art. 49" (già art. 53 del D.Lgs. n. 29/93). L'efficacia retroattiva e vincolante (per le parti del processo in corso e per il giudice) dell'accordo impedirebbe in effetti al giudice di pronunciarsi sulla questione pregiudiziale sollevata costringendolo a recepire necessariamente la volontà espressa dalle parti negoziali; ciò in aperto (e sino a questo momento, apparente) contrasto con il dettato

dell'art. 24 Cost. per il quale *“tutti possono agire in giudizio per la tutela dei propri diritti ed interessi legittimi”*. L'altro aspetto della questione di legittimità costituzionale sollevata attiene all'art. 39 Cost. dal momento che *“l'efficacia retroattiva e vincolante dell'accordo pregiudiziale sarebbe tale da creare una forma di rappresentanza ex lege dei lavoratori pubblici da parte dei sindacati firmatari dei contratti collettivi contraria al principio per cui agli stessi l'ordinamento vieta di esercitare qualsiasi potere di rappresentanza in ordine ad atti dispositivi di diritti acquisiti*. La questione sarebbe inoltre rilevante nel giudizio a quo, integrando l'altro requisito previsto per la rimessione della stessa davanti alla Corte, in quanto la decisione della controversia non potrebbe fondarsi su una risoluzione della questione pregiudiziale difforme da quella indicata dalle parti negoziali, se non ammettendo la disapplicazione di un atto necessariamente vincolante in giudizio.

Nel caso di specie, infatti, il Tribunale di Treviso aveva rimesso all'ARAN e alle controparti sindacali la risoluzione della questione concernente la validità dell'art. 13 del CCNL 1998/2001 del comparto Ministeri, sottoscritto il 16 febbraio 1999, là dove, non ottemperando a quanto disposto dalla Legge n. 190/85, non istituisce la categoria dei quadri in relazione alle figure professionali di elevata responsabilità.

Le parti negoziali, con accordo 21 giugno 2001, avevano invece confermato la disciplina contrattuale esistente ritenendo che essa - quale disciplina speciale - escludesse l'applicabilità in ambito pubblico della normativa generale sui “quadri” e che, per tale motivo, non rilevasse alcuna nullità del testo contrattuale per contrasto con norme imperative di legge” (così G. Mastragostino in AranNewsletter n° 1/2002).

Così la questione di legittimità

costituzionale prospettata se da una parte pone in discussione il carattere vincolante o non vincolante dell'accordo pregiudiziale, dall'altra ripropone l'annosa questione circa la obbligatorietà o facoltatività dell'ordinanza con cui il giudice, ex art. 64 D.Lgs. n. 165/2001, fissa la nuova udienza di discussione per risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo. Autorevole dottrina (E. Gragnoli – L. De Angelis – G. Mastragostino), in attesa della chiarificatrice pronuncia costituzionale, propende per la salvaguardia di uno strumento di fondamentale importanza come quello contemplato dall'art. 64 D.Lgs. n. 165/2001, suggerendo di considerare l'accordo pregiudiziale vincolante per il giudice, fintantoché esso non contenga previsioni contrarie a norme imperative di legge, giustificandosi solo in tale ultima ipotesi l'intervento disapplicativo, e riconoscendo carattere facoltativo all'attivazione dell'accertamento pregiudiziale non essendo, quest'ultimo, l'unico mezzo di risoluzione delle questioni riguardanti clausole di contratti collettivi, giacché anche *“l'art. 63, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 sembrerebbe ammettere il ricorso in cassazione per violazione o falsa applicazione dei contratti collettivi anche al di fuori del circuito dell'accertamento pregiudiziale, in virtù della presenza del doppio inciso “Nelle controversie...e nel caso” individuabili più correttamente come ipotesi alternative”* (così G. Mastragostino in AranNewsletter n. 1/2002).

Avv. Andrea Domenico Nappi
Consulente ARAN

PROBLEMI APPLICATIVI

NOTE IN TEMA DI CONCORDATO FISCALE (LEGGE FINANZIARIA PER IL 2003)

La Legge Finanziaria per il 2003 (pubblicata nel S.O. n. 240/L alla Gazzetta Ufficiale del 31/12/2002), attesa da molti per il gran numero di sanatorie fiscali e non, contiene in particolare:

- il concordato triennale preventivo (articolo 6);
- la definizione automatica dei redditi d'impresa e di lavoro autonomo per gli anni pregressi, mediante autoliquidazione (articolo 7);
- l'integrazione degli imponibili per gli anni pregressi (articolo 8);

la definizione automatica per gli anni pregressi – condono tombale (articolo 9);

-la definizione degli accertamenti, degli inviti al contraddittorio e dei processi verbali di constatazione (articolo 15)

- la chiusura delle liti fiscali pendenti (articolo 16).

.....

1. CONCORDATO TRIENNALE PREVENTIVO

Con la istituzione del concordato triennale preventivo (art. 6 L.F.) è stato introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la possibilità di definire

in anticipo la base imponibile delle imposte per un periodo di tempo considerevole (tre anni).

E' chiaro che questo nuovo strumento rappresenta una mera facoltà e non certo un obbligo.

Il concordato è riservato solo alle persone fisiche titolari di reddito di impresa e ai lavoratori autonomi; per entrambi a condizione che non abbiano realizzato, nel periodo di imposta che immediatamente precede quello in corso alla data di definizione del concordato, ricavi o compensi superiori a 5 milioni e potrà riguardare solo la base imponibile dell'IRPEF e dell'IRAP con esclusione, per ora, di tutte le altre imposte e tasse. Tale istituto non potrà, comunque, vedere luce prima del 2004.

.....

2. DEFINIZIONE AUTOMATICA DI REDDITI DI IMPRESA E DI LAVORO AUTONOMO PER GLI ANNI PREGRESSI MEDIANTE AUTOLIQUIDAZIONE. "CONCORDATO"

Tra i diversi istituti che la Legge Finanziaria prevede, la definizione automatica di redditi di impresa e di lavoro autonomo per gli anni pregressi mediante autoliquidazione (art. 7 L.F.) è esclusivamente rivolto alle imprese e ai professionisti che abbiano dichiarato ricavi e compensi minori di € 5.184.569, ed agli imprenditori agricoli (ex art. 29 TUIR), ed alle imprese di allevamento (ex art. 78 TUIR). Tale procedura consente al contribuente

la definizione automatica dei redditi riguardanti le annualità di imposta dal 1997 al 2001 per le quali le prescritte dichiarazioni siano state presentate entro il 31 ottobre 2002.

Il perfezionamento della procedura comporterà una serie di benefici:

1. inibizione dei poteri di controllo dell'ufficio di cui agli artt. 32, 33, 38, 39 e 40 del D.P.R. n. 600/73 e agli artt. 51, 52, 54 e 55 del D.P.R. n. 633/72 (ad es. accessi, ispezioni, invio di questionari);
2. esclusione dell'applicabilità delle presunzioni di cessioni e di acquisto (D.P.R. n. 441/97);
3. definitività della liquidazione delle imposte.

Inoltre, in ambito penale, la definizione automatica non costituirà notizia di reato ai sensi dell'art. 331 c.p.p. né ammissione di responsabilità penale da parte del contribuente.

A differenza di quanto avvenuto con concordato varato nel 1994, gli Uffici Finanziari non invieranno proposte di concordato ai contribuenti che, se vorranno aderire alla autoliquidazione, dovranno determinare automaticamente e personalmente gli importi da versare. I soggetti che non potranno beneficiare della definizione automatica sono:

1. i contribuenti che abbiano omesso la dichiarazione;
2. coloro che abbiano dichiarato compensi superiori a euro 5.164.569;
3. coloro a cui sia stato notificato processo verbale di contestazione con esito positivo ovvero avviso di accertamento ai fini delle imposte sui redditi, dell'IVA e dell'IRAP, nonché invito al contraddittorio entro il 1° gennaio 2003;
4. coloro i quali abbiano formale conoscenza che nei loro confronti sia stato avviato procedimento penale per reati tributari di cui al D.L. n. 74/2000.

Per il perfezionamento della definizione automatica (pagamento entro il 20 giugno 2003) è prevista la possibilità della rateizzazione, con l'applicazione degli interessi legali, qualora le somme complessivamente dovute risultino, per ciascun periodo d'imposta, superiori a 3.000 euro per le persone fisiche e a 6.000 euro per le società. L'eccedenza potrà essere versata in due rate: la prima entro il 30 novembre 2003, la seconda entro il 20 giugno 2004, entrambe maggiorate degli interessi legali.

.....

3. CRITERI DI DEFINIZIONE

La definizione automatica dei redditi di impresa e di lavoro autonomo può essere effettuata, solo per l'annualità 1997, mediante il pagamento della somma forfetaria di 300 euro. Per gli anni successivi, i contribuenti interessati alla definizione dovranno, invece, procedere all'autoliquidazione dei tributi derivanti dai maggiori ricavi o compensi determinati sulla base dei seguenti criteri:

1. adeguamento dei ricavi o compensi in base agli studi di settore di cui all'art. 62-bis del D.L. n. 331/93 convertito dalla Legge n. 427/93;
2. adeguamento dei ricavi o compensi in base ai parametri di cui all'art. 3, commi da 181 a 189, della Legge n. 549/95;
3. adeguamento dei ricavi e compensi in funzione della distribuzione dei contribuenti per fasce di ricavi o compensi e di redditività risultanti dalle dichiarazioni.

4. LE DICHIARAZIONI INTEGRATIVE

L'articolo 8, comma 1, della L.F. stabilisce che potranno costituire oggetto di integrazione le dichiarazioni relative ai periodi di imposta per i quali i termini per la presentazione siano scaduti entro il 31 ottobre 2002.

In particolare potranno essere oggetto di integrazione le seguenti imposte e contributi:

1. l'IRPEF e le relative addizionali (periodo di imposta 1997-2001)
2. l'IRPEG (periodo di imposta 1997-2001)
3. le imposte sostitutive (periodo di imposta 1997-2001)
4. l'ILOR (periodo di imposta 1997-2001)
5. l'imposta sul patrimonio netto delle imprese (periodo di imposta 1997-2001)
6. l'IVA (periodo di imposta 1998-2001)
7. l'IRAP (periodo di imposta 1997-2001)
8. i contributi previdenziali (periodo di imposta 1997-2001)
9. il contributo al servizio sanitario nazionale (periodo di imposta 1997-2001)
10. le ritenute alla fonte. (periodo di imposta 1997-2001)

L'accesso alla procedura è interdetto quando, entro l'1/1/2003, sia stato notificato uno dei seguenti atti:

- processo verbale di contestazione con esito positivo;
- avviso di accertamento ai fini delle imposte sui redditi, dell'IVA e dell'IRAP;
- invito al contraddittorio ex art. 5 D.Lgs. n. 218/97.

E', altresì, interdetto nel caso in cui sia stato avviato un procedimento penale per i reati tributari previsti dal D.Lgs.

n. 74/2000 e per i cd. "reati connessi" riferiti alla stessa pendenza o situazione tributaria (semprechè vi sia formale conoscenza del procedimento in corso da parte del contribuente). Le dichiarazioni integrative, redatte su appositi modelli conformi, dovranno essere inviate entro il 16 aprile 2003:

- 1) direttamente per via telematica;
- 2) avvalendosi degli intermediari abilitati;
- 3) ricorrendo all'assistenza degli Uffici locali dell'Agenzia delle Entrate.

I contribuenti per le dichiarazioni relative ai periodi di imposta 1996 e 1997, disporranno della facoltà di presentare queste ultime anche su supporto cartaceo, mediante raccomandata indirizzata al centro operativo di Venezia dell'Agenzia delle Entrate.

"La dichiarazione integrativa non costituisce titolo per il rimborso di ritenute, acconti e crediti d'imposta precedentemente non dichiarati, né per il riconoscimento di esenzioni o agevolazioni non richieste in precedenza, ovvero di detrazioni d'imposta diverse da quelle originariamente dichiarate".

(art. 8, comma 3)

La dichiarazione sarà finalizzata esclusivamente ad integrare imponibili relativi ai singoli periodi di imposta e non potrà essere usata per ottenere scopi diversi mediante formalità non espletate in tempo.

A seguito del perfezionamento della procedura in esame, al contribuente saranno prodotti i seguenti benefici:

- limitazione del potere di accertamento dei tributi e dei contributi;
- estinzione delle sanzioni amministrative tributarie;
- estinzione delle sanzioni amministrative previdenziali;
- esclusione della punibilità per alcuni reati tributari e comuni.

Resta salva per gli uffici finanziari la facoltà di accertamento, per ciascuna imposta e annualità, solo nell'ipotesi

in cui sia desumibile un maggior reddito imponibile che superi quello derivante dal cumulo tra il reddito originariamente dichiarato ed il maggior imponibile risultante dalla dichiarazione integrativa aumentato di una franchigia pari al 100 per cento per ciascun anno di imposta.

3.1 DICHIARAZIONE INTEGRATIVA RISERVATA

Il comma 4 del citato art. 8, prevede la possibilità per il contribuente di presentare una dichiarazione integrativa semplice in forma riservata attraverso i soggetti ex art. 19 del D.Lgs. n. 241/97 (Banche, Poste e Concessionari). Il beneficio della riservatezza viene scontato dalla impossibilità di rateizzare l'importo dovuto. I contribuenti saranno comunque tenuti a conservare la dichiarazione.

3.2 REGOLARIZZAZIONE DEI REDDITI E DEGLI IMPONIBILI CONSEGUITI ALL'ESTERO.

La L.F. definisce redditi conseguiti all'estero tutti quelli che derivano da attività o investimenti fatti fuori dal territorio nazionale anche tramite soggetti non residenti o strutture interposte. Sarà possibile regolarizzare le situazioni relative a detti redditi e agli imponibili conseguiti all'estero, ex art. 8 – comma 5, pagando una imposta sostitutiva nella misura del 6%. Il pagamento della maggiore imposta dovrà essere effettuato entro il 16 aprile 2003. E' prevista la rateazione. Dal perfezionamento della dichiarazione integrativa deriva:

- La limitazione del potere di accertamento dei tributi e dei contributi
- L'estinzione delle sanzioni amministrative tributarie
- L'estinzione delle sanzioni amministrative previdenziali
- La esclusione della punibilità per alcuni reati tributari e comuni.

4. DEFINIZIONE AUTOMATICA PER GLI ANNI PREGRESSI (CONDONO TOMBALE).

Con la presentazione della dichiarazione prevista dall'art. 9 della L.F., i contribuenti interessati disporranno della facoltà di definire in modo automatico tutte le imposte relative ai periodi per il quale il termine per la presentazione della dichiarazione risulta scaduto il 31 ottobre 2002 (condono tombale).

La dichiarazione per la definizione automatica dovrà essere presentata con le stesse modalità previste per la dichiarazione integrativa ma a differenza di quest'ultima, essa è finalizzata all'esposizione dei dati necessari per determinare le somme al cui pagamento sono subordinati gli effetti della dichiarazione.

I periodi di imposta definibili, ai fini delle imposte dirette e delle altre imposte, sono quelli relativi agli anni 1997 – 2001, ma si potrà estendere tale facoltà anche al 1996 nel caso di omessa dichiarazione.

Per l'IVA saranno definibili solo le annualità comprese tra il 1998 e il 2001, visto che il termine per la notifica di accertamento per l'anno 1997, previsto dall'art. 57 del D.P.R. 633/72, è scaduto il 31/12/2002.

Le esclusioni dal condono tombale sono identiche a quelle delle altre dichiarazioni integrative.

La definizione automatica si perfeziona con le stesse modalità della integrazione e degli imponibili previste dall'art. 8.

Le somme dovute in base alla definizione automatica non sono calcolate con riferimento a maggiori imponibili, ma variano a secondo che si riferiscono al settore delle imposte dirette e "assimilate" ovvero al settore dell'IVA (v. tabelle)

L'adesione alla definizione automatica riconnette vantaggiosi effetti per

il contribuente.

Ai sensi del comma 9 " *la definizione automatica, limitatamente a ciascuna annualità, rende definitiva la liquidazione delle imposte risultanti dalla dichiarazione con riferimento alla spettanza di deduzioni e agevolazioni indicate dal contribuente a all'applicabilità di esclusioni*".

Il perfezionamento della procedura non modifica l'importo degli eventuali crediti e rimborsi liquidati sulla base delle dichiarazioni presentate ma preclude la possibilità, per l'Amministrazione finanziaria, di esperire accertamenti nei confronti del dichiarante e dei soggetti coobbligati.

4.1 PROROGA DEI TERMINI

L'art. 10 della L.F. dispone la proroga dei termini per l'accertamento in materia di imposte sui redditi e dell'IVA per i contribuenti che non si avvalgono delle disposizioni contenute negli artt. 7, 8 e 9 della Legge Finanziaria per il 2003.

In particolare la norma prevede il differimento di un anno dei termini per l'accertamento di cui agli art. 43 del DPR. n. 600/73 e 57 del DPR n. 633/72 (v. tabella).



5. DEFINIZIONE DEGLI ACCERTAMENTI, DEGLI INVITI AL CONTRADDITTORIO, DEI PROCESSI VERBALI DI CONSTATAZIONE

Anche le liti potenziali saranno suscettibili di condono.

La definizione di cui all'art. 15 in esame, interessa tutti i contribuenti ai quali:

- 1) avvisi di accertamento per i quali al 1° gennaio 2003 non siano ancora scaduti i termini per la proposizione del ricorso;
- 2) gli inviti al contraddittorio per i quali

non sia ancora intervenuta la definizione con l'ufficio;

3) i processi verbali di constatazione per i quali, alla data del 1° gennaio 2003, non sia stato notificato avviso di accertamento oppure non sia stato notificato l'invito al contraddittorio da parte dell'ufficio.

Per processo verbale deve intendersi il documento redatto dai verificatori al termine delle operazioni di ispezione o verifica e notificato al contribuente. Per procedere alla definizione, si dovrà pagare, entro il 16 aprile 2003 e secondo le modalità ordinarie di versamento, una somma che varierà secondo il valore della causa (v. tabella) e, entro il 21 aprile 2003, si dovrà presentare agli uffici finanziari competenti idonea domanda di definizione.

Il perfezionamento della procedura, consentirà al contribuente di ottenere l'esclusione della punibilità per alcuni reati tributari.

Qualora gli importi da versare superino rispettivamente la somma di euro 2000 per le persone fisiche e euro 5000 per gli altri soggetti, il comma 5 prevede la possibilità di pagare in due rate, di pari importo e maggiorate degli interessi legali dal 17/4/2003, entro:

- Il 16 aprile 2004
- Il 16 aprile 2005

A norma dell'ultimo comma del citato art. 15, dal 1° gennaio 2003 e fino al 18 aprile 2003 sono sospesi di diritto i termini:

- 1) per proporre ricorso avverso gli avvisi di accertamento oggetto di definizione;
 - 2) per il perfezionamento della definizione di cui al D.Lgs. n. 281/97, in relazione agli inviti al contraddittorio.
- In particolare risultano essere sospesi i termini per la presentazione dei ricorsi giurisdizionali avverso gli atti di accertamento e di rettifica non divenuti definitivi alla data dell'1 gennaio 2003.

6. CHIUSURA DELLE LITI FISCALI PENDENTI

Oltre la chiusura delle potenziali liti, prevista dal citato art. 15, sarà possibile chiudere anche le "liti pendenti" davanti alle commissioni tributarie nonché quelle già di competenza del giudice ordinario instaurate dinanzi al Tribunale o alla Corte di Appello (art. 16 L.F.).

La legge in commento, opera una illustrazione schematica su cosa debba considerarsi "lite pendente" e cosa debba considerarsi "valore della lite". In primo luogo viene precisato che è "lite pendente" quella che ha per oggetto un qualsiasi atto di imposizione per il quale, entro il 1° gennaio 2003, sia stato proposto ricorso oppure non sia intervenuta sentenza passata in giudicato (comprese anche le liti in Cassazione).

Per "valore della lite" è da intendersi, invece, il parametro che il contribuente deve avere di riferimento per il calcolo della definizione.

Tale importo è desumibile dall'imposta che ha formato oggetto di contestazione in primo grado, al netto degli interessi e delle eventuali sanzioni collegate al tributo.

La definizione può essere effettuata mediante il pagamento, entro il 16 aprile 2003, di una somma pari ad euro 150 se il valore della lite è di importo fino a 2.000 euro, ovvero di una somma pari:

- 1) al 10% del valore della lite, in caso di soccombenza dell'Amministrazione finanziaria nell'ultima o unica pronuncia giurisdizionale resa alla data di presentazione della domanda di definizione della lite;
- 2) 50% del valore della lite, in caso di soccombenza del contribuente nell'ultima o unica pronuncia giurisdizionale resa alla data di presentazione della domanda di definizione della lite;

- 3) 50% del valore della lite, se alla data di presentazione della domanda di definizione, la lite pende in primo grado e non sia stata pubblicata la sentenza.

Non devono, inoltre, essere versate le somme il cui pagamento sia previsto dalle vigenti disposizioni in pendenza di lite ovvero delle cd. "imposte provvisorie" (modifica apportata da ultimo dall'emendamento alla Legge Finanziaria).

Una volta effettuato il pagamento per singola lite pendente, entro il 21 aprile 2003, il contribuente dovrà presentare una distinta domanda di definizione del contenzioso, in carta semplice, indirizzata all'Amministrazione Finanziaria.

Per ottenere l'estinzione del giudizio, occorrerà attendere una formale dichiarazione rilasciata dagli Uffici Finanziari, la quale dovrà attestare la congruità della somma versata e la regolarità della domanda di definizione.

Tale dichiarazione dovrà, a cura del contribuente, essere depositata, entro il 31 luglio 2005, presso la cancelleria del Tribunale o della Corte di Appello oppure presso la segreteria della Commissione Tributaria.

Avv. Salvatore Petillo
Consulente A.R.A.N.

ALIQUOTE APPLICABILI PER LA DEFINIZIONE AUTOMATICA

(imposte sui redditi, addizionali, sostitutive, Irap e imposta sul patrimonio netto delle imprese)

Imposta lorda (per scaglioni)	Aliquota (per scaglioni)	Maggior imposta dovuta sull'ammontare massimo dello scaglione	Maggior imposta dovuta sui redditi intermedi compresi negli scaglioni
Fino a 10.000,00	8	800,00	8% sull'intero importo
Da 10.000,00 a 20.000,00	6	1.400,00	800,00 + 6% sulla parte eccedente 10.000,00
Oltre 20.000,00	4	---	1.400,00 + 4% sulla parte eccedente 20.000,00

ALIQUOTE APPLICABILI PER LA DEFINIZIONE AUTOMATICA ANNI PREGRESSI (IVA)

Imposta relativa alle operazioni imponibili (per scaglioni)	Aliquota (per scaglioni)	Maggior imposta dovuta sull'ammontare massimo dello scaglione	Maggior imposta dovuta sui valori intermedi compresi negli scaglioni
Fino a 200.000,00	2	4.000,00	2% sull'intero importo
Da 200.000 a 300.000	1,5	5.500,00	4.000,00 + 1,5% sulla parte eccedente 200.000,00
Oltre 300.000,00	1	---	5.500,00 + 1% sulla parte eccedente 300.000,00

Imposta detraibile (per scaglioni)	Aliquota (per scaglioni)	Maggior imposta dovuta sull'ammontare massimo dello scaglione	Maggior imposta dovuta sui valori intermedi compresi negli scaglioni
Fino a 200.000,00	2	4.000,00	2% sull'intero importo
Da 200.000 a 300.000	1,5	5.500,00	4.000,00 + 1,5% sulla parte eccedente 200.000,00
Oltre 300.000,00	1	---	5.500,00 + 1% sulla parte eccedente 300.000,00

VERSAMENTI MINIMI DEFINIZIONE AUTOMATICA ANNI PREGRESSI

(imposte sui redditi, addizionali, sostitutive, Irap e imposta sul patrimonio netto delle imprese)

Tabella dei minimi	
Importo (in euro)	Soggetti
100,00	Persone fisiche e società semplici titolari di redditi diversi da quelli di impresa e da quelli derivanti dall'esercizio di arti e professioni. Soggetti IRPEG, art. 87 lett. C) e d) del TUIR se non titolari di reddito di impresa o di lavoro autonomo
- 400,00 se l'ammontare dei ricavi e dei compensi fino a 50.000,00 euro	Persone fisiche titolari di reddito di impresa Esercenti arti e professioni
- 500,00 se l'ammontare dei ricavi e dei compensi fino a 180.000,00 euro	Società e associazioni di cui all'art. 5 del TUIR Soggetti IRPEG articolo 87 lett. a) e b) del TUIR
- 600,00 se l'ammontare dei ricavi e dei compensi è oltre 180.000,00 euro	Soggetti IRPEG, art. 87 lett. c) e d) del TUIR se titolari di reddito di impresa o di lavoro autonomo

VERSAMENTI MINIMI DEFINIZIONE AUTOMATICA ANNI PREGRESSI

(IVA)

Tabella dei minimi	
500,00	Soggetti con volume d'affari fino a 10.000,00 euro
600,00	Soggetti con volume d'affari superiore a 10.000,00 euro ma non a 200.000,00 euro
700,00	Soggetti con volume d'affari superiore a 200.000,00 euro

TERMINI DI ACCERTAMENTO PER LE DICHIARAZIONI DEI REDDITI

Periodo d'imposta	Anno presentazione della dichiarazione	Termini di accertamento Dichiarazione presentata	Termine prorogato	Termini di accertamento Dichiarazione omessa	Termine prorogato
1997				2003	2004
1998	1999	2003	2004	2004	2005
1999	2000	2004	2005	2005	2006
2000	2001	2005	2006	2006	2007
2001	2002	2006	2007	2007	2008

TERMINI DI ACCERTAMENTO PER LE DICHIARAZIONI IVA

Periodo d'imposta	Anno presentazione della dichiarazione	Termini di accertamento Dichiarazione presentata	Termine prorogato	Termini di accertamento Dichiarazione omessa	Termine prorogato
1997				2003	2004
1998	1999	2003	2004	2004	2005
1999	2000	2004	2005	2005	2006
2000	2001	2005	2006	2006	2007
2001	2002	2006	2007	2007	2008

AVVISI DI ACCERTAMENTO E INVITI AL CONTRADDITTORIO

Maggiori imposte e contributi complessivamente accertati o indicati negli inviti al contraddittorio	Aliquota (per scaglioni)	Importi dovuti sull'ammontare massimo dello scaglione	Importi dovuti sui redditi intermedi compresi negli scaglioni
Fino a 15.000,00 euro	30%	4.500	30% sull'intero importo
Da 15.000 a 50.000 euro	32%	15.700	4.500 + 32% sulla parte eccedente 15.000
Oltre 50.000,00	35%	---	15.700 + 35% sulla parte eccedente 50.000

PROCESSI VERBALI DI CONSTATAZIONE

Imposta	Somme dovute
Imposte sui redditi, relative addizionali e imposte sostitutive	18% della somma dei maggiori componenti positivi e minori componenti negativi complessivamente risultanti dal p.v.c.
IRAP, IVA e altre imposte indirette	50% dell'aliquota applicabile alle operazioni risultanti dal p.v.c.
Violazioni per le quali non si applica l'irrogazione immediata	Riduzione del 90% delle sanzioni minime applicabili

alan inserto newsletter

LUGLIO AGOSTO 2003

**OSSERVATORIO
DI GIURISPRUDENZA**

a

6. QUESTIONI DI MERITO

C.D. "BLOCCO CONTRATTUALE" DEL PUBBLICO IMPIEGO

Tribunale Amministrativo Regionale Lazio, Sezione III-bis, sentenza n. 2056/1999 del 6 luglio 1999- Rel. Dott. F. Riccio - Giustinelli e altri c. Ministero della Pubblica Istruzione, Ministero della Funzione Pubblica, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Provveditorato agli Studi di Verona, Provveditorato agli Studi di Belluno e Siracusa, Direzione Provinciale Tesoro di Belluno e Siracusa, e Aran.

Impiegato dello Stato e pubblico in genere - Contrattazione collettiva - Ccnl Comparto Scuola - Retribuzione - Art. 36 Cost. - Adeguatezza - Proporzionalità - Immediata precettività - Insussistenza - Art. 2099 c.c. - Inapplicabilità - Interesse pubblico - Vincoli di spesa - Art. 81 Cost. - Andamento costante retribuzione - Esclusione.

Nel settore pubblico e, in particolare, nel Comparto Scuola, la contrattazione collettiva ha avuto negli anni '90 uno sviluppo ben diverso rispetto al settore privato. Infatti, dopo gli accordi tra Governo e parti sociali del dicembre 1991 e del 31 luglio 1992, per fronteggiare la difficile situazione economico-finanziaria attraversata dal Paese, sono stati decisi appositi interventi sulla vicenda contrattuale del triennio 1991/1993. Con l'art. 7 del decreto legge n. 384/92, convertito nella Legge n. 438/92, è stato disposto il "blocco" della contrattazione collettiva, con la proroga della previgente disciplina emanata sulla base dei D.p.r. recettivi degli accordi di Comparto del triennio 1988-1990. D'altra parte, la Legge quadro n. 93/83 aveva ammesso l'ipotesi di un ritardo rispetto alla cadenza triennale degli accordi e lo stesso art. 72 del D.Lgs. n. 29/93 si è preoccupato di assicurare la continuità normativa tra i vecchi accordi recepiti in D.p.r. e i nuovi contratti collettivi stipulati dopo la "privatizzazione".

Ne deriva, allora, l'impossibilità per il giudice di utilizzare lo strumento definito dall'art. 2099 c.c. e cioè la determinazione della retribuzione da parte del giudice. La norma in questione, oltretutto riguarda un contesto ben diverso da quello delle p.a. ove le spese per le retribuzioni sono alimentate dalla finanza pubblica, secondo regole ad essa proprie. Né sotto questo aspetto può essere invocato l'art. 36 Cost., norma programmatica priva di immediata e autonoma precettività. Tenendo altresì conto che nella Carta fondamentale esistono principi pariordinati come quello dell'art. 81 Cost., secondo cui per ogni legge che comporti nuove o maggiori spese devono essere altresì previsti i mezzi per farvi fronte.

L'ammontare delle retribuzioni dei pubblici dipendenti, dunque, è condizionato, dal complesso delle somme disponibili e dalla contemporanea esistenza di altri interessi pubblici. Il che comporta che non può essere assicurato ai dipendenti un andamento costante dell'assetto retributivo con notevoli incrementi, periodi di stabilità o diminuzione del valore reale del corrispettivo.

Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio, Sezione Terza Bis - Sentenza del 25 giugno 1999 n. 2018 - Pres. Scognamiglio, Rel. Riccio - Magri più altri (Avv.ti Cavarzere e Grassi) c/ Ministero della Pubblica Istruzione, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Provveditorato agli Studi di Verona, Provveditorato agli Studi di Belluno e di Siracusa, Direzione

Provinciale del Tesoro di Belluno e di Siracusa, l'ARAN, (per tutti Avv. Generale dello Stato).

Conforme a Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio, Sezione Terza Bis - Sentenza 11 luglio 1999 n. 2057

Impiegato dello stato e pubblico - Stipendi e assegni - Blocco della contrattazione collettiva nel pubblico impiego per il triennio 1991/1993 ex l. n. 438 del 1992 - Insufficienza dell'indennità di vacanza a coprire il tasso reale di inflazione - Applicazione art. 2099, c. 2, cod. civ. - Violazione dell'art. 13 l. 29.03.1983, n. 93 - Violazione artt. 36, c. 1; 38, c. 2; 97 Cost. - Non sussistono.

Il 'blocco' della contrattazione collettiva nel pubblico impiego per il triennio 1991/93, disposto dall'art. 7 d.l. n. 384/92, convertito con l. n. 438/92, che risulta implicitamente ammissibile anche ex art. 13 Legge n. 93/83, è stato accompagnato dalla proroga fino al 31 dicembre 1993 della previgente disciplina, alla quale si è poi garantita continuità con l'art. 72, comma 1, D.Lgs. n. 29/93. Non è quindi ipotizzabile un vuoto normativo che possa giustificare l'applicazione dell'art. 2099, comma 2, cod. civ., né appare direttamente invocabile l'art. 36 Cost., di carattere programmatico e di principio, privo di immediata ed autonoma precettività, data anche la peculiarità che il rapporto conserva sotto il profilo organizzativo (art. 97 Cost., art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 29/93), ove le risorse finanziarie disponibili devono essere necessariamente utilizzate per soddisfare le varie e molteplici esigenze della collettività. L'art. 81 Cost. impone per ogni legge che comporti nuove o maggiori spese l'individuazione dei mezzi per farvi fronte, tanto che non si può dare luogo a contrattazione collettiva se non previa determinazione delle risorse spendibili.

CONTRATTO COLLETTIVO SPERIMENTALE DI AMMINISTRAZIONE

Pretura di Roma, ordinanza 5 maggio 1999; Est. Corfetti; Rappresentanza di Base statali e Coordinamento Provinciale di Roma della rappresentanza sindacale di base statali c. Ministero dell'Interno.

Sindacati - libertà e attività sindacale - Impiegato dello Stato e pubblico in genere - Contrattazione integrativa - Contratto collettivo integrativo sperimentale di amministrazione ex art. 8, comma 1, lett. e) D.Lgs. n. 396/97 - Clausola contrattuale - Ammissione alla trattativa in sede decentrata delle sole strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto - Legittimità.

Il contratto sperimentale di amministrazione, regolato dall'art. 8, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 396/97 non si configura come un tertium genus di contratto collettivo, tenuto conto che la sua particolarità (che si manifesta con la necessità della previa intesa con il Dipartimento della funzione pubblica con il fatto di avvenire direttamente sulla base delle disposizioni previgenti sulla contrattazione collettiva decentrata) si spiega con la transitorietà della disposizione e con la possibilità, che il legislatore ha voluto assicurare alle amministrazioni in regola con determinati presupposti, di iniziare la contrattazione integrativa in alcune determinate materie anche in deroga alle disposizioni sulla contrattazione decentrata, prima dell'entrata in vigore della contrattazione collettiva di comparto. E' legittima la clausola di un contratto collettivo sperimentale di amministrazione, stipulato ai sensi dell'art. 8, comma 1, lett. e), del D.Lgs. n. 396/97 (nella specie il CCNL del Ministero dell'interno 20 gennaio 1999), che ammette alla contrattazione decentrata sul posto di lavoro soltanto le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del medesimo contratto.

RAPPORTO TRA CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE E CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

T.A.R. Lazio, sez. I; Sentenza 10 luglio 1996 n. 1748;

Pubblico impiego; contrattazione collettiva ex D.Lgs. n. 29/93; Rapporto tra contratto nazionale e contratto decentrato; legittimazione alle trattative in sede decentrata;

Poiché il contratto decentrato, sotto un profilo ricostruttivo-sistematico, può definirsi un negozio integrativo attraverso il quale si provvede alla disciplina in via autonoma di aspetti del rapporto di impiego che si ritiene opportuno riservare ad accordi fra soggetti più vicini alle realtà locali o settoriali, non vi è alcuna giuridica necessità di coincidenza fra i soggetti sottoscrittori del contratto nazionale e quelli legittimati a stipulare i contratti decentrati, unico limite essendo costituito dalla circostanza che i nuovi accordi devono muoversi nell'ambito, ove fissati, dei principi stabiliti dal CCNL, che i soggetti contraenti in sede decentrata sono tenuti a rispettare, alla stregua di quanto specificamente previsto dall'art. 45, comma 4, del D.Lgs n. 29/93.

La non necessaria coincidenza fra i soggetti stipulanti il contratto nazionale e quello decentrato appare codificata dalla stessa normativa del D.Lgs. n. 29/93, il quale ammette alla contrattazione decentrata le organizzazioni maggiormente rappresentative nello specifico ambito, che possono quindi anche essere diverse da quelle che hanno sottoscritto il contratto nazionale.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Pretura di Monza; Sentenza 18 aprile 1996, n. 443; Di Marco ed altri c/ Ente poste italiane;

Ente Poste italiane; Contratto collettivo di lavoro; ordinamento professionale; costituzione di aree professionali comprendenti più categorie di personale; attribuzione categoria superiore; esclusione;

Avendo il contratto collettivo nazionale di lavoro 26/11/94 dell'Ente poste italiane previsto l'attivazione di una nuova classificazione del personale che accorpa più categorie professionali in un'unica Area operativa, non spetta, in relazione alle mansioni svolte, una categoria superiore nell'ambito della medesima Area, dal momento che la volontà delle parti sociali prevede la piena fungibilità delle mansioni all'interno di ciascuna area e che le differenze retributive all'interno dell'Area dipendono, non dalle mansioni in concreto svolte, ma dal mantenimento di trattamenti eventualmente più favorevoli in godimento.

TAR Lazio, sezione III; sentenza 1 marzo 2001, n. 1622. Palleschi (Avv. Aguglia) c/ PCM, Ministero dei lavori pubblici ed ARAN (Avvocatura dello Stato)

Pubblico impiego; mansioni di fatto; modificazione profilo professionale d'inquadramento; obbligo di provvedere; non sussiste.

Sull'istanza da parte di singoli dipendenti pubblici tesa ad ottenere la modificazione

del profilo professionale di inquadramento secondo le mansioni effettivamente esercitate non sussiste alcun obbligo di provvedere né da parte dell'amministrazione datrice di lavoro né da parte dell'ARAN, né da parte del Comitato di Settore competente;

non vi deve provvedere l'amministrazione datrice di lavoro in quanto l'oggetto dell'istanza non è nella disponibilità diretta della fonte pattizia collettiva alla quale le norme del D.Lgs. n. 29/93 attribuiscono il compito di istituire apposite forme di indennità e di retribuzione accessoria a favore di lavoratori subordinati pubblici che espletino mansioni peculiari o di specifica responsabilità;

non vi deve provvedere l'ARAN in quanto, in qualità di legale rappresentante delle pubbliche amministrazioni agli effetti della contrattazione collettiva, non opera sua sponte ma in base agli indirizzi dei Comitati di settore e l'attività di studio, monitoraggio e documentazione necessaria all'attività negoziale costituisce una funzione non procedimentalizzata e, in ogni caso, non decisoria, spettando ogni valutazione sull'an, sul quando e sul quomodo dell'introduzione di argomenti in sede di trattativa e nel CCNL rispettivamente ai Comitati di settore ed alle parti del contratto;

non sussiste l'obbligo di provvedere neanche per il Ministro per la funzione pubblica, quale responsabile del Comitato di settore, per le amministrazioni statali, in quanto la funzione direttiva esercitata nei riguardi dell'ARAN in materia di contrattazione collettiva consiste in un potere largamente discrezionale sull'an, subordinato alle scelte di finanza pubblica del Parlamento, al patto di stabilità finanziaria interna ed al principio costituzionale di equa retribuzione (art. 36) e, in particolare, al valore della perequazione retributiva in corrispondenza delle varie specie di mansioni.

SPECIFICHE TIPOLOGIE PROFESSIONALI E LORO RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

T.A.R. Lazio, sez. III ter; sentenza 17 giugno 1998, n. 1413 (Presidente: P. Giulia; Cons. estensore: A. Pozzi); PARTI: Cangiano ed altri (Avv. P. Sandulli) c/ Presidenza dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, ENAV (Avv. dello Stato Spina).

Pubblico impiego; contrattazione collettiva nazionale; specifiche tipologie professionali; ambito;

Rif. norm.: art. 46 decreto legislativo n. 29/93 - art. 1 decreto legislativo n. 396/97.

Le specifiche tipologie professionali di cui all'art. 46 del D.Lgs. n. 29/93 non sono i professionisti dipendenti pubblici tout court, ma solo quelle posizioni di lavoro che, per elevatezza di mansioni e collocazione strategica all'interno dell'amministrazione, giocano un ruolo fondamentale per il perseguimento dei fini istituzionali dell'amministrazione di appartenenza, in certo modo analogo, seppur non funzionalmente fungibile, con quello della dirigenza.

Il dipendente pubblico, quindi, non può assumere automaticamente un ruolo funzionale analogo od equiparabile, agli effetti stabiliti dall'art. 46, a quello del dirigente, per il semplice fatto di essere iscritto ad un albo professionale e di svolgere i relativi compiti, ove questi ultimi non acquistino valenza fondamentale e prioritaria nell'ambito dell'organizzazione dell'amministrazione e per il suo funzionamento.

Pretura di Roma, sezione lavoro; decreto 27 novembre 1998, n. 130084; PARTI: USPPLI (Avv. ti D'Avino e Silvestro) c/ ARAN e Presidenza del Consiglio

dei Ministri (Avvocatura generale dello Stato).

Pubblico impiego; contrattazione collettiva nazionale; specifiche tipologie professionali; rappresentatività sindacale; tutela soggettiva previgente; tutela oggettiva vigente;

Specifiche tipologie professionali; rappresentatività sindacale; criterio di misurazione vigente; questione di legittimità costituzionale nei procedimenti d'urgenza; esclusione.

Rif. norm.: Legge n. 421/92 - Legge n. 59/97 - art. 46 decreto legislativo n. 29/93 - art. 45 decreto legislativo n. 29/93 come sostituito da art. 1 decreto legislativo n. 396/97 - art. 700 c.p.c.

• Mentre la legge delega n. 421/92 mirava a garantire un adeguato riconoscimento delle specifiche tipologie professionali interne alla dirigenza in sede di composizione della delegazione trattante, la legge delega n. 59/97 ha scorporato le figure professionali non assimilabili alla dirigenza dalla relativa area contrattuale separata, garantendo il riconoscimento delle loro specificità attraverso la previsione di discipline peculiari e distinte da quella della generalità dei dipendenti. In attuazione di tale seconda delega, l'art. 1 del D.Lgs. n. 396/97, che sostituisce l'art. 45 del D.Lgs. n. 29/93, prevede, per i c.d. professionals, che la distinta disciplina debba collocarsi nell'ambito dei contratti collettivi di comparto. Ad un sistema di tutela soggettivo delle specifiche categorie professionali, in cui la rappresentatività sindacale era misurata con riferimento alla separata area professionale, si è sostituito, quindi, per effetto del D.Lgs. n. 396/97, un sistema di tutela oggettivo in cui la rappresentatività sindacale è misurata in relazione alle deleghe complessivamente espresse per tutto il personale del comparto.

• Se la rappresentatività è un criterio essenzialmente funzionale alla selezione degli agenti negoziali, la selezione di distinte discipline, collocabili all'interno del comparto, ma relative, comunque, ad un più ristretto ambito negoziale, cioè quello dei professionals, dovrebbe suggerire, diversamente da quanto previsto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 396/97, una rappresentatività misurata esclusivamente su quell'ambito, da spendersi ovviamente per la contrattazione di quelle sole discipline distinte. Tuttavia, la questione di legittimità costituzionale della nuova disciplina della rappresentatività sindacale non può essere sollevata, secondo costante giurisprudenza della Corte di Cassazione, nel corso di un procedimento d'urgenza ma solo nel corso di un giudizio di merito.

Pretura di Roma, sezione lavoro; ordinanza 23 novembre 1998 n. 135473; PARTI: TECSTAT ed USSPI (Avv. Aiello) c/ ARAN e Presidenza del Consiglio dei Ministri (Avvocatura generale dello Stato).

Pubblico impiego; contrattazione collettiva nazionale; figure professionali; diritti sindacali speciali; esclusione; rappresentatività sindacale; fase transitoria;

Rif. norm.: dall'art. 45, comma 3, del decreto legislativo n. 29/93 - dall'art. 8, comma 1, lett. b), decreto legislativo n. 396/97 - art. 700 c.p.c.

Le organizzazioni sindacali delle figure professionali individuate dall'art. 45, comma 3, del decreto legislativo n. 29/93, che "in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi oppure tecnico-scientifici e di ricerca e per le quali sono previste discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto, non sono titolari di diritti sindacali speciali, per cui possono essere ammesse dall'ARAN alla contrattazione collettiva nazionale solo ove abbiano, nella fase transitoria regolata dall'art. 8, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 396/97, una rappresentatività sindacale non inferiore al 4% nel comparto.

CATEGORIA DEI "QUADRI"

Corte d'Appello di Trieste, sez. lavoro; sentenza 25 febbraio 2002, n. 169. Seghene Maurizio (Avv.ti Petracci e Marin) c/ Ministero dei Trasporti e della navigazione (Avvocatura dello Stato)

Pubblico impiego - contrattazione collettiva - comparto Ministeri - categoria di quadro - mancata previsione - ragionevolezza - sindacato giudiziale - esclusione - art. 3 legge n. 185/90 - natura precettiva - esclusione;

Deve essere escluso qualsiasi sindacato giudiziale in merito alla ragionevolezza del contratto collettivo di lavoro pubblico nella parte in cui non prevede la categoria dei "quadri" di cui alla Legge n. 190/85 essendo rimesso proprio alla contrattazione collettiva il compito di garantire al meglio la corretta interpretazione dei vari settori interessati.

Contrasta col principio di ragionevolezza la pretesa di trasferire interamente le figure delineate dall'art. 2095 c.c. e riferite a datori di lavoro quali le imprese a soggetti come i Ministeri che operano in contesti di fatto e di diritto completamente diversi.

La norma dell'art. 3 della Legge n. 190/85 non risulta avere natura precettiva posto che concedeva alle parti sociali un congruo termine (un anno) dal momento della sua entrata in vigore per definire i requisiti necessari per attribuire la categoria di quadro.

PROFESSIONISTI DIPENDENTI

T.A.R. Lazio, sez. II bis; sentenza 24 febbraio 1999, n. 737; Presidente: Bianchi; estensore: De Michele. PARTI: Lorusso ed altri (avv.ti Lubrano, Mannironi e Masini) c/ Comune di Roma (avv. Nigro), Presidenza del Consiglio dei ministri ed ARAN (Avvocatura generale dello Stato).

Confronta: Corte cass., sez. unite, sentenze n. 10178/90 - 3455/90 - 1750/81 - Corte cass., sez. lavoro, n. 1801/87

Pubblico impiego; avvocati e procuratori dipendenti del Comune di Roma; autonomia professionale; diversità; vincolo di subordinazione gerarchica; sussistenza; limiti.

Rif. normativi: art. 3, comma 2, R.D.L. n. 1578/33 - D.Lgs. n. 29/93 (artt. 1, 2, 3 e 55)- CCNL "Comparto Enti locali", area della dirigenza (artt. 37, 38, 39, 40, 41).

Per gli avvocati e procuratori, dipendenti di Enti locali, iscritti negli albi di cui all'art. 3, comma 2, R.D.L. n. 1578/33, non sussiste la medesima autonomia, che è presupposto dell'esercizio della libera professione, e non è escluso l'inserimento nella struttura gerarchica dell'Ente, implicante un vincolo di subordinazione da coordinare con la disciplina professionale sotto ben precisi profili, identificati nella non assegnabilità di compiti meramente amministrativi o comunque contrari alle regole deontologiche della professione, ma non anche nella sottrazione ai poteri gerarchici dei superiori, in relazione all'anzianità e all'inquadramento conseguito da ciascun dipendente.

Pertanto, proprio per il rilievo che assumono la potestà autoorganizzatoria e le scelte discrezionali dell'Ente datore di lavoro, impegnato a perseguire le finalità poste dalla normativa vigente, il raggiungimento dei vertici - di posizione e retributivi - di tale categoria di professionisti nella struttura organizzativa di appartenenza non può essere assorbita nella scansione temporale che, nell'ordinamento forense, consente l'assunzione del patrocinio presso le giurisdizioni superiori.

Tribunale Amministrativo regionale per il Lazio, Sezione II Bis - Sentenza del 24 febbraio 1999 n. 737 - Pres. Bianchi, Est. De Michele - Lorusso più altri (Avv.ti Lubrano, Mannironi e Masini) c. Comune di Roma (Avv. Nigro) e c. Il Presidente del Consiglio dei Ministri e c. l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (Avv. Gentile. Stato)

Avvocato - Elenco speciale - Retribuzione di posizione - Criteri di valutazione delle posizioni - Violazione dell'art. 3 R.D.L. 27.11.1933, n. 1578 - Violazione art. 1 e seguenti D.Lgs. n. 29/93 - Eccesso di potere per disparità di trattamento - Non sussistono.

Rif. normativi: art. 3, comma 2, R.D.L. n. 1578/33 - D.Lgs. n. 29/93 (artt. 1, 2, 3 e 55)- CCNL "Comparto Enti locali", area della dirigenza (artt. 37, 38, 39, 40, 41).

Per gli Avvocati iscritti in un elenco speciale annesso all'albo di categoria non sussiste la medesima autonomia che è presupposto per l'esercizio della libera professione e non è escluso l'inserimento nella struttura di tipo gerarchico, implicante anche livelli di direzione e coordinamento, pur nel rispetto dell'autonomia professionale del singolo. In un'ottica di rinnovata contrattazione collettiva con l'Ente datore di lavoro, l'Amministrazione - nel caso in esame - ha fatto uso di una potestà di autoorganizzazione dei propri uffici in linea con le previsioni legislative; pertanto la eliminazione di un totale automatismo di carriera - tale da fare conseguire determinati "tetti" retributivi agli Avvocati Cassazionisti - non introduce una lesione dello status di questi ultimi.

PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA

Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio, Sezione Prima - Sentenza del 15 giugno 1999 n. 1357/99 - Pres. Schinaia, Est. Lucrezio Monticelli - Tagliatesta più altri (Avv.Prof. Rossano) c. Ministero dell'Interno, Presidenza del Consiglio dei Ministri, ARAN (per tutti Avv. Generale dello Stato).

Impiegato dello Stato e pubblico - Dipendenti del Ministero dell'Interno - Classificazione ex D.P.R. n. 340/1982 - Personale della carriera prefettizia - Esclusione ex art. 2 D.Lgs. n. 29/93 dalla privatizzazione dalla qualifica di vice consigliere di prefettura - Violazione dell'art. 2, comma 1, lett. e) L. n. 421/92 - Non sussiste

L'art. 2 del D.Lgs. n. 29/93 nello specificare che il personale della carriera prefettizia è escluso dalla c.d. privatizzazione del pubblico impiego a partire dalla qualifica di vice consigliere di prefettura, è conforme con il criterio di delega di cui all'art. 2, comma 1, lett. e) della L. n. 421/92 (per il quale detta esclusione avrebbe dovuto riguardare il personale della "carriera prefettizia" senza alcuna ulteriore specificazione) come si evince dall'accertamento della volontà del legislatore operata alla stregua di un criterio interpretativo di ordine formale e di un criterio interpretativo di ordine sostanziale; sotto il profilo formale dalle previsioni degli articoli 10 e 16 del D.P.R. n. 340/82 (dedicati rispettivamente alla classificazione del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno in due quadri ed alla progressione di qualifica del personale ad essi appartenenti) può

individuarsi sostanzialmente una carriera prefettizia distinta da una carriera di ragioneria, mentre sotto il profilo sostanziale il personale della carriera prefettizia è chiamato a curare in modo immediato e diretto gli interessi attribuiti specificatamente dalla legge al Ministero dell'Interno rientrando tra quelle funzioni corrispondenti a fondamentali potestà autoritative pubbliche nel campo della giustizia, dell'ordine e sicurezza pubblica, delle relazioni internazionali e del governo dell'economia che giustificano l'eccezione alla chiara finalità contenuta nella Legge delega n. 421/92 di privatizzare in linea di principio il rapporto di impiego di tutto il personale delle amministrazioni pubbliche.

PROCEDIMENTO E SANZIONI DISCIPLINARI

Tribunale Amministrativo Regionale per l'Emilia Romagna - Bologna, Sezione Seconda - sentenza del 15 maggio 1999 n. 258/99 - Pres. Laurita, Rel. Trizzino - Farina (Avv.ti Fregni e Vanni) c. Istituto Autonomo per le Case Popolari per la Provincia di Modena (Avv.ti Di Rienzo e Sacco).

Impiegato dello Stato e pubblico - Dipendente dello I.A.C.P. di Modena - Procedimento disciplinare - Principio del ne bis in idem - Applicabilità - Sanatoria in via di autotutela di eventuali irregolarità procedurali - Annullamento della sanzione e riapertura retroattiva del procedimento già concluso - Ammissibilità - Sussiste

Ferma l'applicabilità al procedimento disciplinare regolato dall'art. 59 del D.Lgs. n. 29/93 del principio del ne bis in idem in base al quale l'amministrazione può procedere alla valutazione dei medesimi fatti una sola volta, irrogando una sola sanzione, da cui deriva l'impossibilità di procedere a una nuova contestazione di addebiti per i medesimi fatti e conseguentemente di sottoporre a un nuovo giudizio e a una nuova sanzione il dipendente una volta che sia stato concluso il procedimento disciplinare, nulla vieta all'amministrazione medesima di provvedere in via di autotutela a sanare eventuali irregolarità procedurali annullando la sanzione e riaprendo retroattivamente il procedimento già concluso, ove queste non riguardino attività sottoposte a termini perentori e non modificano i fatti contestati e i risultati dell'istruttoria. (Nella specie l'amministrazione ha annullato la sanzione già irrogata ed ha riattivato il procedimento da una data successiva rispetto a quella di contestazione degli addebiti in seguito ad un'ordinanza del TAR che aveva sospeso l'irrogazione della sanzione ravvisando l'illegittimità del procedimento disciplinare per mancata audizione della dipendente).

Tribunale Amministrativo Regionale per l'Emilia Romagna - Bologna, Sezione Seconda - sentenza del 15 maggio 1999 n. 258/99 - Pres. Laurita, Rel. Trizzino - Farina (Avv.ti Fregni e Vanni) c. Istituto Autonomo per le Case Popolari per la Provincia di Modena (Avv.ti Di Rienzo e Sacco).

Impiegato dello Stato e pubblico - Dipendente dello I.A.C.P. di Modena - Procedimento disciplinare - Mancata costituzione dell'Ufficio per il procedimento disciplinare - Atto di contestazione - Competenza - Dirigente della struttura organizzativa cui il dipendente è assegnato - Sussiste - Coordinatore generale dell'amministrazione - Casi di particolare gravità - Sussiste

In caso di mancata costituzione dell'Ufficio per il procedimento disciplinare, la contestazione può essere disposta sia dal dirigente della struttura organizzativa alla quale il dipendente è assegnato sia dal Coordinatore generale - Capo del servizio tecnico dell'amministrazione, se a ciò risulta essere stato espressamente legittimato dalla disciplina regolamentare dell'amministrazione (Nel caso di specie non è stata ravvisata una violazione né dell'art. 59, comma 4, del D.Lgs. n. 29/93 né dell'art. 67 del Regolamento organico dello I.A.C.P. di Modena che riconosce

al Coordinatore competenze esclusive in ordine all'irrogazione delle sanzioni disciplinari più gravi data la posizione sopraordinata del Coordinatore rispetto al dirigente della struttura cui era assegnata la ricorrente e data la particolare delicatezza della vicenda concernente l'appropriazione di somme di denaro versate da utenti morosi).

Tribunale Amministrativo Regionale per l'Emilia Romagna - Bologna, Sezione Seconda - sentenza del 15 maggio 1999 n. 258/99 - Pres. Laurita, Rel. Trizzino - Farina (Avv.ti Fregni e Vanni) c. Istituto Autonomo per le Case Popolari per la Provincia di Modena (Avv.ti Di Rienzo e Sacco).

Impiegato dello Stato e pubblico - Dipendente dello I.A.C.P. di Modena - Procedimento disciplinare - Art. 25 ccnl Regioni Autonomie locali - Sanzione disciplinare - Principio di proporzionalità e gradualità - Valutazione del comportamento in concreto

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL Regioni-Autonomie locali applicabile ai dipendenti dell'Istituto Case Popolari, il provvedimento disciplinare deve correttamente eseguire un giudizio di comparazione fra l'intenzionalità e l'iterazione delle condotte illecite, la rilevanza degli obblighi violati, il grado di danno causato all'amministrazione e il disservizio determinatosi, la posizione di responsabilità derivante dalla funzione attribuita al dipendente, nonché la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti. (Nel caso di specie il Collegio ha ritenuto che la natura sistematica, dolosa e continuata della condotta illecita contestata alla ricorrente e la conseguente grave violazione dei doveri d'ufficio siano ragioni sufficienti per elidere la rilevanza delle circostanze attenuanti dell'assenza di precedenti disciplinari e della restituzione delle somme sottratte).

Tribunale Amministrativo Regionale per la Sicilia - Palermo, Sezione Seconda - sentenza del 4 ottobre 2001 n. 1367/01 - Pres. Adamo, Rel. Ferlisi - Vasta G. (Avv. Nunzio Pinelli) c/ Ministero Grazia e Giustizia, P.C.d.M., Dip. Funzione pubblica, ARAN (avvocatura distrettuale di Palermo).

Impiegato dello Stato e pubblico - infermiere professionale dipendente dell'Amministrazione penitenziaria - sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso a seguito di condanna definitiva per illegale detenzione e cessione di sostanza stupefacente - violazione e falsa applicazione dell'art. 25, comma 5, lettera e) del CCNL Ministeri per mancata elencazione della fattispecie - non sussiste - applicazione dei criteri generali di cui al comma 1 - discrezionalità nella valutazione da parte dell'Amministrazione -

In caso di applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso ai sensi dell'art. 24, comma 1, lettera e) del CCNL del Comparto Ministeri 16/05/95 a seguito di condanna definitiva per illegale detenzione e cessione di sostanza stupefacente del tipo hashish, è infondata la richiesta di annullamento della suddetta sanzione per violazione e falsa applicazione dell'art. 25, comma 5, lettera e) del CCNL adducendo, a difesa, che la comminatoria della risoluzione del rapporto di lavoro sarebbe prevista "...con esclusivo riferimento alle fattispecie della produzione o del traffico di sostanze stupefacenti, mentre la detenzione e cessione (cui si riferisce la condanna del ricorrente) sono menzionate nel prosieguo della medesima norma con esclusivo riferimento alle armi, munizioni e materie esplodenti." Si applica, invece, l'art. 25 comma 9 il quale, per i casi non espressamente previsti, fa riferimento ai criteri di cui al comma 1 e cioè, per quanto riguarda l'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri del lavoratore di cui all'art. 23 e, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dall'art. 25. Pertanto, il ricorso a tali criteri rende implicitamente valutabili, in sede disciplinare (al di là delle ipotesi tipiche contemplate nell'art. 25, commi da 1 a 5), tutti i fatti di reato che (non altrimenti tipizzati) incidano comunque negativamente sulla buona reputazione del dipendente e quindi sull'immagine e sul buon nome dell'Amministrazione.

Quest'ultima gode, quindi, di un'ampia discrezionalità che trova la legittimità del suo uso in relazione alla sanzione riservata alla generica ipotesi di cui al comma 4 dell'art. 25 e cioè "... condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità"

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

T.A.R. VENETO; Sentenza 10 aprile 1997 n. 219;

Pubblico impiego; Contrattazione collettiva ex D.Lgs. n. 29/93; retribuzione di posizione dirigenziale; rinvio della corresponsione da parte della p.a.;

Le attività di valutazione e di graduazione delle posizioni dirigenziali ai fini della erogazione della retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 29/93 devono ritenersi meramente ricognitive dei vari livelli dirigenziali, differenziati per professionalità e responsabilità, indipendentemente dal fatto che la struttura e l'organizzazione degli uffici debba rimanere immutata oppure debba essere rivista o riformata. Ne consegue che la corresponsione da parte dell'amministrazione di tale emolumento deve avvenire, ordinariamente, con atto amministrativo generale e normativo e non con legge e non può essere rinviata "sine die", ferma la decorrenza retroattiva di tale erogazione, con riferimento all'arco temporale cui inerisce il contratto collettivo.

TAR Lazio, sez. I; sentenza 26 giugno 2002 n. 5911; Piedimonte ed altri (Avv. de Jorio) c/ INPDAP ed altri;

Pubblico impiego; contrattazione collettiva comparto Ministeri; area della dirigenza; retribuzione di posizione; calcolo ai fini dell'indennità di buonuscita; maturazione;

La retribuzione di posizione, come ogni altro elemento previsto dal contratto collettivo, assume rilievo ai fini del calcolo dell'indennità di buonuscita - così come del trattamento di quiescenza - soltanto dopo la propria maturazione che avviene nel momento previsto dalle disposizioni contrattuali, previo apprestamento della necessaria copertura finanziaria, non essendo sufficiente la mera annoverazione di tale voce della retribuzione tra le componenti della retribuzione dirigenziale a fondare un diritto di credito del personale. Ne consegue che i dirigenti delle amministrazioni del comparto Ministeri cessati dal servizio prima del 1 luglio 1997 - data fissata dal contratto collettivo per la corresponsione della indennità di posizione dirigenziale al personale del comparto - non hanno diritto a beneficiare dell'inclusione di detta voce retributiva nell'indennità di buonuscita.

RETRIBUZIONE DEL PERSONALE DELLE EX QUALIFICHE AD ESAURIMENTO

TAR Lazio, sez. III; sentenza 14 settembre 1998, n. 2342 (Presidente: L. Cossu; Estensore: A. Dell'Utri) PARTI: Associazione naz. sind. Personale Direttori amm. del ruolo ad esaurimento ed altri (avv. G. Marone) c/ Ministero dell'Università, ARAN, Presidenza del Consiglio dei Ministri ed altri (Avvocatura generale dello Stato).

Pubblico impiego; contratto collettivo nazionale Comparto-Università; personale delle ex qualifiche ad esaurimento; trattamento giuridico-economico; art. 15 legge n. 23/86; vigenza; art. 72 decreto legislativo n. 29/93; effetto abrogativo; insussistenza al riguardo;

Rif. norm.: art. 15 legge n. 23/86 - art. 72 decreto legislativo n. 29/93 - CCNL Comparto Università 21 maggio 1996.

Non avendo il CCNL del Comparto Università regolato, ai sensi dell'art. 25, comma 4, del decreto legislativo n. 29/93, il trattamento economico del personale delle ex qualifiche ad esaurimento, tale personale non può essere semplicemente considerato di IX qualifica funzionale ad ogni fine giuridico ed economico poiché risulta ancora operante la disposizione di salvaguardia posta dall'art. 15, comma 6, della Legge n. 23/86 che dispone l'inquadramento nella IX q.f. "ai fini delle attribuzioni e dell'esercizio delle relative mansioni" e "nel rispetto delle posizioni giuridiche ed economiche attualmente previste per detto personale".

Tale normativa non può infatti ritenersi abrogata dall'art. 72 del D.Lgs. n. 29/93, che incide solo su norme concernenti aumenti automatici del trattamento fondamentale connessi al mero decorso del tempo o ad eventi estranei al rapporto di impiego e non su norme che, come il citato art. 15, individuano lo stesso trattamento economico tabellare in ragione della qualifica rivestita.

T.A.R. Lazio, sez. I; sentenza n. 20 maggio 1998, n. 1728; Presidente Schinaia; estensore Romano;

PARTI: Sena ed altri (avv. Sanino) c/ Presidenza del Consiglio dei Ministri ed ARAN (Avvocatura generale dello Stato)

Pubblico impiego; contrattazione collettiva nazionale; comparto Ministeri; personale appartenente alle ex qualifiche ad esaurimento; determinazione del trattamento economico; contrasto con norme imperative di legge; esclusione.

Rif. normativi: artt. 25, 45, 46, 72 D.Lgs. n. 29/93 (nel testo anteriore alle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 80/98) - D.P.C.M. n. 593/93 - artt. 60 e segg. D.P.R. n. 748/72 - artt. 31 e 32 CCNL Comparto "Ministeri".

Le disposizioni contrattuali degli articoli 31 e 32 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto "Ministeri" 1994/97, che hanno disciplinato il trattamento economico del personale appartenente alle "ex qualifiche ad esaurimento", avendo dato corretta attuazione alle norme del D.Lgs. n. 29/93 e del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 593/93 non sono in contrasto con norme imperative di legge.

La normativa contrattuale ha applicato l'art. 25 del D.Lgs. n. 29/93 che nel sopprimere i ruoli del personale delle qualifiche ad esaurimento - di cui ha conservato solo la qualifica ad personam - ha affidato il compito di determinarne il trattamento economico alla contrattazione collettiva del Comparto ministeri di cui all'art. 45 del decreto medesimo, riguardante il personale non dirigente - contrattazione distinta da quella di area dirigenziale di cui al successivo art. 46.

Ha dato altresì attuazione all'art. 3, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 593/93, che include, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. n. 29/93, il personale appartenente alle ex qualifiche ad esaurimento nell'ambito del personale dei livelli e non nell'ambito della distinta area di contrattazione dirigenziale.

Ha dato infine attuazione all'art. 72, comma 3, del D.Lgs. n. 29/93, in quanto ha conservato il trattamento economico maturato, che era agganciato alla dirigenza prima del distacco della normativa sulla privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, per cui non si è determinata alcuna diminuzione retributiva.

TAR Campania – Salerno, sez. I; sentenza 18 giugno 2002, n. 506. Orlando ed altri (Avv.ti Carchio e Murino) c/ Ministero delle finanze ed altri (Avvocatura dello Stato)

Impiegato dello Stato e pubblico in genere – contratto collettivo comparto Ministeri – ruoli ad esaurimento – retribuzione – sganciamento dalla dirigenza – violazione diritti quesiti – non sussiste.

La struttura retributiva del personale dei ruoli ad esaurimento prevista dagli artt. 31 e 32 del CCNL 1994-1997 del Comparto Ministeri, non più agganciata in misura percentuale al trattamento economico della dirigenza, ma regolamentata autonomamente al pari del personale di qualifica non dirigenziale, non viola alcun

diritto quesito, non avendo detta categoria di personale formale qualifica dirigenziale e non essendo la nuova disciplina contrattuale in contrasto con il principio del divieto di reformatio in pejus della retribuzione che intende tutelare il livello economico raggiunto da un dipendente in un certo momento, impedendo di peggiorare in senso assoluto il trattamento conseguito, sicché, ai fini dell'osservanza della regola, è sufficiente che, come nel caso di specie, l'ammontare monetario periodico non subisca diminuzioni, mentre non è necessario che la retribuzione sia proporzionalmente aumentata rispetto a quella di altre categorie di dipendenti.

RETRIBUZIONE DEI DIRIGENTI NEL COMPARTO "ENTI LOCALI"

Tar Lazio, Sez. II bis - Sentenza del 14 ottobre 1999, n. 1929 - Pres. Bianchi - Est. Visciola

Conforme: Tar Lazio, Sez. II bis - Sentenza del 14 ottobre 1999, n. 1931 - Pres. Bianchi - Est. Visciola

Impiegato degli enti locali - Qualifica dirigenziale - Trattamento economico - Retribuzione di posizione - Contrasto con qualifica unica dirigenziale - Non sussiste.

L'art. 40 del CCNL 1994-1997 per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie locali nel determinare i valori lordi di retribuzione accessoria da riconoscere alle varie posizioni dirigenziali non contrasta con l'avvenuta istituzione della qualifica unica dirigenziale, ma attua quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 29/93 che demanda ai contratti collettivi per le aree dirigenziali la graduazione della retribuzione di posizione dei dirigenti in ragione delle peculiarità delle funzioni dagli stessi effettivamente svolte e dalle connesse responsabilità.

Tar Lazio, Sez. II bis - Sentenza del 14 ottobre 1999, n. 1929 - Pres. Bianchi - Est. Visciola

Impiegato degli enti locali - Qualifica dirigenziale - Trattamento economico - Retribuzione di posizione ed indennità di funzione - Identità - Non sussiste.

La retribuzione di posizione di cui agli articoli 40 e 41 del CCNL 1994-1997 per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie locali e l'indennità di funzione di cui all'art. 38 del D.P.R. n. 333/90 rappresentano voci retributive diverse per natura e funzione, sorte e regolamentate in presenza di differenti paradigmi di riferimento (Nella specie il giudice adito ha affermato che se può sostenersi l'identità delle due voci retributive per quanto riguarda i loro effetti ai fini pensionistici e dell'indennità di fine servizio, siffatta identità non sussiste ai fini del trattamento accessorio in presenza dell'istituzione di una retribuzione di posizione che rappresenta uno degli strumenti più innovativi ed incisivi del nuovo assetto della dirigenza pubblica introdotto dal D.Lgs. n. 29/93 e succ. mod.).

Tar Lazio, Sez. II bis - Sentenza del 14 ottobre 1999, n. 1929 - Pres. Bianchi - Est. Visciola

Impiegato degli enti locali - Qualifica dirigenziale - Trattamento economico - Retribuzione di posizione - Graduazione delle posizioni dirigenziali da parte dell'amministrazione - Consulenza ed ausilio di società specializzate - Possibilità - Sussiste.

La scelta metodologica dell'amministrazione, specie se di notevole struttura e dimensioni, di avvalersi della consulenza e dell'ausilio di società specializzate al fine di individuare parametri obiettivi e predeterminati di riferimento per

L'attribuzione dell'indennità di posizione deve ritenersi conforme alle previsioni dell'art. 24 del D.Lgs. n. 29/93 e dell'art. 39 del CCNL 1994-1997 per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie locali e risulta sindacabile in sede giudiziaria solo se vengono dedotti manifesti vizi di irragionevolezza ed illogicità.

Tar Lazio, Sez. II bis - Sentenza del 14 ottobre 1999, n. 1929 - Pres. Bianchi - Est. Visciola

Impiegato degli enti locali - Qualifica dirigenziale - Trattamento economico - Retribuzione di posizione - Determinazione del suo ammontare - Sindacabilità - Ipotesi di manifesta irrazionalità o illogicità - Sussiste - Altre ipotesi - Non sussiste.

L'ammontare della retribuzione di posizione spettante ai dirigenti, essendo il frutto dell'applicazione della graduazione, di natura sostanzialmente discrezionale, dei coefficienti in relazione agli elementi di valutazione considerati, risulta insindacabile nel merito tranne i casi di manifesta irrazionalità o illogicità

RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'

Tribunale di Reggio Calabria, sezione lavoro; sentenza 14 novembre 2001; L'Afflitto + altri c/ Istituto per il Commercio Estero (ICE); accoglimento parziale.

Pubblico impiego - passaggio al comparto Enti pubblici non economici - reinquadramento e trattamento economico - retribuzione individuale di anzianità (RIA) - decurtazione mediante riassorbimento - illegittima - Integrazione stipendiale - principio di intangibilità del trattamento economico - divieto di reformatio in pejus - carattere relativo e non assoluto - modifiche peggiorative ad opera della contrattazione collettiva - legittime -

E' illegittima la decurtazione della RIA 1990 avvenuta per compensare i miglioramenti del trattamento economico derivante dal passaggio del personale assicurativo al comparto EPNE. In generale la RIA, in quanto pensionabile e non riassorbibile, deve essere tenuta distinta dalle altre voci del complesso retributivo e da qualsiasi meccanismo compensatorio derivante da aumenti retributivi.

Di contro, l'ulteriore richiesta di integrazione stipendiale non può essere accolta laddove consolidata giurisprudenza, pur nel pieno rispetto del principio dell'intangibilità del trattamento economico acquisito e del divieto consequenziale del suo peggioramento, consente, in presenza di riorganizzazione di un determinato settore pubblico, una "reformatio" peggiorativa per quelle voci retributive che non siano fisse e continuative ma variabili e provvisorie. Pertanto tali principi vanno intesi in termini relativi e non assoluti, ovvero sia in termini quantitativi e non qualitativi poiché è vero che è intangibile il livello retributivo assicurato dalla voci fisse e continuative ma da questo " non può trarsi il principio per cui le voci di carattere fisso e continuativo sono qualitativamente intangibili e quindi non riassorbibili nel limite della garanzia del trattamento complessivo già in godimento".

In tal senso è demandata alla contrattazione collettiva la possibilità di modificare anche in pejus la disciplina collettiva precedente (di qualsiasi livello essa sia) con il solo limite del rispetto dei diritti acquisiti.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DOCENTE DELLA SCUOLA

T.A.R. Lazio, Sezione III bis, sentenza 13 settembre 1999, n. 2760 - Rel. Riccio - Casabona Mariateresa et altri (Avv. Pizzuti) c. Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero della Pubblica Istruzione; Ministero del tesoro, Ministero della Funzione Pubblica, ARAN, e C.g.i.l., U.i.l., C.g.i.l. Scuola (Avv. dello Stato)

Impiegato dello Stato e pubblico in genere - Scuola - Contrattazione collettiva di comparto - Personale docente - Livelli retributivi - Personale docente universitario - Disomogeneità - Ragionevolezza - Automatismi economici - Eliminazione - Contenimento della spesa - Art. 81 Cost. - Art. 50 commi 4 e 5 D.Lgs. n. 29/93 - Lavoro straordinario - Monte ore - Insindacabilità.

Non può trovare accoglimento la domanda di annullamento del contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto relativamente all'omessa regolamentazione dei criteri atti a proporzionare il trattamento economico dei docenti di scuola secondaria di secondo grado a quello attribuito al personale docente universitario.

Non possono essere, a tale fine, invocate né la Legge 30 marzo 1976, n. 88, che ha provveduto alla riorganizzazione dei ruoli del personale docente della scuola articolandolo in 8 qualifiche funzionali ma che non contiene alcun riferimento al raffronto di tale trattamento economico con quello dei docenti universitari, né l'art. 44 e l'art. 72 della Legge n. 312/80, che si occupano rispettivamente del personale della scuola e del trattamento economico del personale docente universitario, ma senza alcun collegamento o connessione tra loro. Né, tantomeno, infine, quanto previsto nell'art. 11 comma 3 del d.p.r. n. 399/88, dove è contenuta la disposizione di carattere programmatico, che necessita di ulteriori norme attuative, secondo cui "i nuovi stipendi di cui al presente articolo rappresentano l'avvio del ripristino del rapporto fra i livelli retributivi del personale dell'area docente ed i livelli retributivi previsti per i docenti universitari".

Infatti già con la legge "quadro" n. 83/1983 e oggi con il D.Lgs. n. 29/93 si è inteso eliminare ogni criterio automatico di determinazione del trattamento economico. Agli automatismi si è preferito, invece, un sistema elastico come quello dell'autonomia negoziale che consente di tenere conto dei vincoli finanziari imposti dall'art. 81 della Costituzione e specificati dall'art. 50 del D.Lgs. n. 29/93.

Tali compatibilità finanziarie legittimano anche il contenimento da parte del contratto collettivo del monte ore previsto per il compenso per lavoro straordinario per attività non di insegnamento.

TRATTAMENTO ECONOMICO PREVISTO DAI CONTRATTI COLLETTIVI

TAR Lazio, sez. I ; sentenza 24/7/00 n. 6404; della Volpe ed altri c/ PCM ed ARAN (Avvocatura dello Stato)

Contratti collettivi; pretesa ad un migliore trattamento economico; ipotesi di nullità di clausole; esclusione;

Nelle cause in cui sia avanzata la pretesa ad ottenere un migliore trattamento

economico rispetto a quanto stabilito dai contratti collettivi, non si controverte sulla nullità delle clausole del contratto collettivo essendo la pretesa retributiva materia per definizione di competenza della contrattazione tra le parti, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 29/93 ("il trattamento economico fondamentale ed accessorio è stabilito dai contratti collettivi").

PASSAGGI DI CATTEDRA E DI RUOLO

T.A.R. Puglia, Sezione I di Lecce, sentenza 21 ottobre 1999, n. 1037 - Rel. Martino - Sciolti Alieta (Avv. Carozzo) c. Provveditore agli Studi di Lecce, Ministero della Pubblica Istruzione; ARAN (Avv. dello Stato), controinteressati Greco, Mirto.

Impiegato dello Stato e pubblico in genere - Scuola - Dotazioni organiche - Assunzioni - Trasferimento - Mobilità professionale - Ripartizione delle disponibilità - Docenti titolari di cattedra - Docenti assegnati a posti di sostegno - Art. 25 comma 2 Ccdn 19.12.1997- Interpretazione -.

Alla luce di quanto stabilito dal TU n. 297 del 1994 agli artt. 470 e. 479 nella categoria "mobilità professionale" debbono farsi rientrare esclusivamente i passaggi di cattedra e di ruolo.

Nelle intenzioni del legislatore, in particolare, il passaggio di cattedra è la figura tipica e compiuta di mobilità professionale (condizionata al possesso del relativo titolo di abilitazione), mentre deve tenersi distinto il movimento che involge i posti di sostegno. Tale movimento, che non riduce la disponibilità di posti in organico relativi alle cattedre, non può che corrispondere ad un mero trasferimento all'interno della dotazione organica in cui i posti di sostegno sono stati concepiti come collegati alle cattedre "curricolari".

E' dunque pienamente legittimo il comportamento dell'amministrazione che in relazione al trasferimento da posti di sostegno a posti di cattedra non abbia riservato il 40% di tali ultimi posti a nuove assunzioni come previsto dall'art. 25 comma 2 del Contratto collettivo nazionale decentrato del 19 dicembre 1997 in considerazione del fatto che la norma in questione si applica ai soli passaggi di cattedra e di ruolo.

RECUPERO DEL POTERE D'ACQUISTO DEL SALARIO

T.A.R.; sentenza 17 ottobre 1996 n. 2531;

Retribuzione del dipendente pubblico; Applicabilità dell'art. 36 Cost;

Poiché le retribuzioni dei pubblici dipendenti risultano condizionate nel loro ammontare dal complesso delle somme disponibili e dalla contemporanea presenza di altri interessi pubblici da soddisfare, non può essere assicurata, con riferimento all'art. 36 Cost., una costante corrispondenza tra prestazione prestata ed un determinato valore reale del corrispettivo, potendosi verificare notevoli incrementi ovvero più o meno lunghi periodi di stabilità o addirittura di diminuzione del valore reale del corrispettivo. Ciò postula che per poter dimostrare che si sia verificato un contrasto col principio costituzionale di cui

all'art. 36 Cost., non è sufficiente evidenziare una mera riduzione del potere d'acquisto della retribuzione ma occorre rinvenire altri elementi di valutazione più significativi, come il livello retributivo raggiunto da altre categorie di dipendenti pubblici che effettuino prestazioni analoghe.

PROCEDURE DI DESTINAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DELLE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO

Consiglio di Stato - sez. VI - 24 giugno 1999, n. 874 - Pres. GIOVANNINI - E st. DE NICTOLIS - Sindacato nazionale Scuola CGIL c. Giudice ed altri, Ministero degli Affari esteri, Ministero della pubblica istruzione, ARAN, C.I.S.L. Scuola (Annulla TAR Lazio, sez. I ter, 12 febbraio 1998, n. 745)

Impiegato dello Stato e pubblico in genere - Destinazione del personale docente delle scuole italiane all'estero - Natura delle procedure di destinazione - Procedure di mobilità e trasferimento - Disciplina contrattuale delle procedure - Legittimità - Sussiste.

Le procedure di destinazione del personale docente delle scuole italiane all'estero costituiscono particolari procedure di mobilità e trasferimento di personale, in quanto la sussistenza di procedure selettive, sebbene tipica dei procedimenti di reclutamento, non è esclusiva di questi e ben può essere prevista nell'ambito di procedimenti di mobilità e di trasferimento, ogni qualvolta vi siano una pluralità di aspiranti al trasferimento in numero superiore ai posti disponibili, e occorra dunque stabilire una graduatoria, e ogni qualvolta i posti da ricoprire comportino il possesso di determinati requisiti, che devono essere accertati: ne deriva che le procedure di destinazione del personale delle scuole italiane all'estero ben possono essere disciplinate mediante contratto collettivo, in quanto non si tratta di procedure di reclutamento, per le quali sole sussiste la riserva di disciplina in via legislativa ex art. 2, comma 1, lett. c) legge. n. 421/1992 (nella specie si è dichiarata la legittimità delle procedure di destinazione regolate dall'accordo integrativo del comparto scuola 29 ottobre 1995)

RAPPORTO DI FATTO

Consiglio di Stato, sez. VI, sentenza 27 aprile 1999 - Pres. De Roberto - Est. Salvatore. - S.Z.A.D. c. V.P. (Annulla TAR Napoli, sez. III, 29 maggio 1997 n. 1363).

Impiegato dello stato e pubblico - Costituzione del rapporto - Rapporto nullo - Valenza come rapporto di fatto - Conseguenze - Borsista - Inapplicabilità.

Il principio secondo il quale la nullità del rapporto di lavoro instaurato in violazione delle norme sull'assunzione del personale pubblico non esclude la sua rilevanza di fatto ai fini della corresponsione della retribuzione al dipendente che concretamente ha svolto la propria prestazione lavorativa non si applica nel caso in cui la prestazione sia collegata al godimento di una borsa di studio, giacché in tale ipotesi l'attività è prestata al solo fine di apprendimento o di addestramento professionale.

RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO

Tribunale di Napoli, Sez. 9^a civ.; Sentenza 12 gennaio 1998, n. 121; Università degli studi di Napoli "Federico II" c/ I.N.P.S.;

rapporto di lavoro autonomo; medici cc.dd. "gettonati" assunti dall'Università; qualificazione del rapporto in astratto; caratteri concreti della prestazione; diversa qualificazione giuridica;

Il rapporto di lavoro di gran parte dei medici cc.dd. "gettonati" assunti con deliberazione n. 35 del 31/03/80 dell'Università degli studi di Napoli "Federico II", avendo assunto in concreto caratteri del tutto difforni dallo schema di lavoro autonomo previsto dalla citata delibera n. 35 ed invece propri di un rapporto di lavoro subordinato, deve essere qualificato come rapporto di lavoro subordinato e quindi, pubblico impiego in quanto instauratosi con una pubblica amministrazione.

Infatti, tale rapporto, qualificabile in astratto come "autonomo", ha comportato in concreto un impegno di lavoro non episodico, né occasionale ma avente un' apprezzabile continuità giuridica, comportando altresì prestazioni proprie di un rapporto di lavoro subordinato (es. turni di servizio), il totale inserimento di tale personale nell'organizzazione della struttura sanitaria e l'assoggettamento del personale medesimo alle direttive dei direttori della struttura.

RAPPORTO D'OPERA PROFESSIONALE

Consiglio di Stato, sez. V, sentenza 1 aprile 1999 - Pres. Serio- Est. Lipari - D.A.R. c. Comune di Ottaviano

(Annulla TAR Napoli, sez. III, 28 aprile 1992 n. 60).

Dipendenti Enti locali - Costituzione del rapporto - Nullità ex art. 5 legge n. 3/1979 - Significato.

Impiegato dello stato e pubblico - Costituzione del rapporto - Estremi - Assenza di vincoli gerarchici - Inconfigurabilità del rapporto.

La nullità degli atti di assunzione, stabilita relativamente agli Enti locali dall'art. 5 legge 8 gennaio 1979 n. 3, di conversione del d.l. 10 novembre 1978 n. 702, va intesa in senso proprio, per cui essa impedisce la costituzione del rapporto d'impiego pubblico a termine con gli enti locali adottato in violazione delle norme vigenti fin dall'inizio o dalla sua conferma.

La mancanza di vincoli di subordinazione gerarchica, unitamente alla circostanza che il prestatore del servizio non debba sottostare alle direttive dell'amministrazione o rispondere a questa del proprio operato, determinano che il rapporto in questione sia qualificato come "d'opera professionale".

CONDOTTA ANTISINDACALE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E PRINCIPIO DEL COLLEGAMENTO NEGOZIALE

T.A.R. Lazio, Sez. I; Sentenza 2 dicembre 1997, n. 2007; Federazione GILDA-UNAMS +1 c/ Presidenza del Consiglio dei ministri ed altri;

contrattazione collettiva relativa alla parte normativa 1994/97 e al primo biennio di parte economica 1994/95 e contrattazione collettiva relativa al secondo biennio di parte economica 1996/97; collegamento; esclusione del sindacato dalla contrattazione del secondo biennio; illegittimità;

Le organizzazioni sindacali ammesse, in virtù della loro maggiore rappresentatività, alla contrattazione collettiva relativa alla parte normativa 1994/97 e al primo biennio di parte economica 1994/95, non potevano essere escluse dalla contrattazione afferente il secondo biennio di parte economica 1996/97 in quanto ciascuna delle parti negoziali si era determinata su clausole contrattuali preordinate temporalmente, funzionalmente e logicamente alle clausole che avrebbero riguardato il secondo biennio.

La contrattazione relativa al secondo biennio di parte economica infatti non costituisce una stagione contrattuale nuova ed autonoma rispetto alla precedente, ma è stata prevista, in sede di contratto quadriennale, come completamento di questo, al quale rimane indissolubilmente legata sia quanto ai soggetti che quanto ai contenuti.

Pretore del lavoro di Roma; decreto del 7 maggio 1996 n. 85026;

Pubblico impiego; ricorso ex art. 28 legge n. 300/70; interesse tutelato;

L'art. 28 della legge n. 300/70 attribuisce la legittimazione ad agire agli organismi locali delle associazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale per far valere esclusivamente la tutela dei diritti sindacali lesi nei luoghi di lavoro ad opera dei singoli datori di lavoro e non la tutela di interessi collettivi nazionali che, invece, è rimessa all'iniziativa delle massime strutture sindacali, attraverso l'attivazione di altri strumenti.

Pretore del lavoro di Roma; decreto 19 novembre n. 106759;

Pubblico impiego; Referendum abrogativo dell'art. 47 del D.Lgs. n. 29/93 - Libertà negoziale di scelta dei sindacati maggiormente rappresentativi da parte dall'ARAN;

Con l'abrogazione dell'art. 47 del D.Lgs. n. 29/93 verificatasi per effetto del referendum del 16 giugno 1995, in assenza di una previsione di legge o contrattuale che vincoli il datore di lavoro alla trattativa con una determinata associazione sindacale, nessun obbligo a trattare può ritenersi sussistente a carico della parte pubblica, la quale, tuttavia, non può abusare della propria autonomia negoziale, ponendo in essere comportamenti che producano un' apprezzabile lesione della libertà dell'organizzazione sindacale esclusa.

T.A.R. Lazio, sez. I; ordinanza 22 maggio 1996 n. 1309;

Conf. T.A.R. ordinanze n. 899/96; 3814/96; 1052/96; 645/96; 778/96; 1457/96; 1569/96; 1163/96; 1471/96;

Pubblico impiego; contratto di parte economica del biennio 1996/97; illegittimità dell'esclusione dalle trattative dei sindacati ammessi alla negoziazione relativa al quadriennio 1994/97;

Il sindacato che sia stato ammesso alla contrattazione quadriennale 1994/97 non può essere escluso dalla partecipazione ai negoziati per il biennio economico 1996/97 poiché tale seconda attività negoziale non sembra potersi considerare

autonoma, bensì integrativa di quella originaria, sia per l'inscindibilità del nesso che unisce le volontà formatesi in ordine alla disciplina globale del quadriennio, sia per la stretta correlazione esistente tra il consenso espresso sul contenuto del primo biennio economico e la considerazione delle prospettive di disciplina della stessa materia nel secondo biennio.

Trib. civile di Roma; sentenza 16 ottobre 1996 n. 6225;

Trattative contrattuali su tavoli separati nel pubblico impiego; condotta antisindacale della pubblica amministrazione;

Nel comparto pubblico la trattativa su tavoli separati, qualora non risulti espressione della scelta dei sindacati e non sia quindi scriminata dalla tutela della libertà sindacale (sotto il profilo della pluralità e dell'autonomia), costituisce di per sé condotta antisindacale, ponendosi in contrasto con la legge quadro del 20/3/1993 n. 83 che tale libertà (sotto il profilo della partecipazione paritaria e della pluralità di espressione sindacale) tende a tutelare.

Pretore del lavoro di Roma, 22 aprile 1997 n. 39011;

Pubblico impiego; ricorso ex art. 28 legge n. 300/70; legittimazione in sede decentrata di sindacati non firmatari del contratto nazionale; condotta antisindacale della pubblica amministrazione;

La mancata sottoscrizione da parte di un sindacato del contratto nazionale di comparto non costituisce motivo sufficiente di esclusione del sindacato medesimo dalla partecipazione alla contrattazione integrativa in sede decentrata poiché, a norma del D.Lgs. n. 29/93, esiste un'autonoma attività di contrattazione a livello decentrato in riferimento alla quale la legittimazione spetta alle organizzazioni maggiormente rappresentative nello specifico ambito territoriale al quale si riferisce il contratto. Tale esclusione costituisce condotta antisindacale della pubblica amministrazione impugnabile davanti al Pretore del lavoro ex art. 28 Legge n. 300/70.

T.A.R. Lazio, sez. III ter; sentenza 17 giugno 1998, n. 1413 (Presidente: P. Giulia; Cons. estensore: A. Pozzi); PARTI: Cangiano ed altri (Avv. P. Sandulli) c/ Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, ENAV (Avv. dello Stato Spina).

Conformi: Corte cass., sentenze n. 1677/90 - 1504/92 - 435/97

Pubblico impiego; contrattazione collettiva; obbligo a trattare previsto da norme legali o collettive; condotta antisindacale.

art. 28 Legge n. 300/70 - art. 55, comma 2, decreto legislativo n. 29/93.

La condotta della parte datoriale che esclude un'organizzazione sindacale dalla partecipazione alle trattative per la stipulazione dei contratti collettivi si risolve in un comportamento antisindacale, sanzionato dall'art. 28 della Legge n. 300/70 (Statuto dei lavoratori) solo ove l'obbligo a trattare sia previsto da norme legali o collettive.

DIRITTO DI ACCESSO AI DOCUMENTI IN RELAZIONE AD ATTIVITA' DI NATURA PRIVATISTICA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Consiglio di Stato, sez. VI; ordinanza 2 settembre 1998, n. 1205; PARTI: Ferrovie dello Stato S.p.a. - Società di Trasporti e Servizi per Azioni (avv. Barbieri) c/ Antonio Menga (avv. Arlini);

Conforme: Consiglio di Stato, sez. VI; ordinanza n. 1292/98;

Vedi: Consiglio di Stato, sez. IV; sentenze n. 412/95 - n. 82/97 - n. 649/97 - n. 2/98;

Consiglio di Stato, sez. V, sentenza n. 1559/96 - n. 228/97; Consiglio di Stato, sez. VI,

sentenza n. 539/97 - n. 843/97 - 484/98; TAR Puglia, sez. XI, sentenza n. 36/96;

Diritto di accesso ai documenti; atti di diritto privato della pubblica amministrazione; applicabilità della disciplina; limiti; deferimento all'Adunanza plenaria delle Sezioni giurisdizionali; orientamenti contrapposti; ipotesi di mediazione;

Rif. normativi: legge n. 241/90 - D.P.R. n. 352/92

- Va deferita alla Adunanza plenaria delle sezioni giurisdizionali la questione se la disciplina del diritto di accesso all'attività amministrativa di cui alla legge n. 241/90 debba ritenersi applicabile anche all'attività privatistica dell'amministrazione (o del concessionario di pubblico servizio) o se, piuttosto, l'applicabilità dell'istituto non sia da ritenere contenuta alle sole ipotesi di attività dell'amministrazione costituente espressione della funzione provvedimentale.
- Secondo un indirizzo restrittivo, il diritto di accesso riguarderebbe esclusivamente i documenti attinenti all'attività pubblicistica dell'amministrazione, nell'ambito della quale il diritto di accesso fungerebbe da contrappeso in favore dell'amministrato nei confronti del soggetto pubblico che gode di posizioni di supremazia derivanti dall'esercizio della funzione autoritativa.
- L'indirizzo estensivo reputa invece contraria al tenore letterale ed alla ratio della legge sulla trasparenza amministrativa qualsiasi distinzione, ai fini della delimitazione dell'actio ad exhibendum, tra attività pubblicistica e privatistica dell'amministrazione in quanto l'esigenza che è alla base del diritto di accesso - che è quella di approntare uno strumento volto ad assicurare un controllo dei soggetti legittimati sull'imparzialità e sul buon andamento dell'azione della pubblica amministrazione - si riscontra anche allorché quest'ultima dismette i panni pubblicistici per agire jure privatorum, essendo evidente che pure in tali casi essa debba operare in modo funzionale al perseguimento dell'interesse collettivo.
- Una via mediana tra le opposte tesi potrebbe essere quella secondo cui l'accesso agli atti di diritto privato posti in essere da un soggetto pubblico o da un concessionario di pubblici servizi è ammissibile allorché detti atti accedano ad un'attività che, indipendentemente dal regime giuridico formale, costituisca, nella sua essenza, cura concreta degli interessi della collettività.
- Ove dovesse prevalere la tesi estensiva, appare comunque necessario che vengano adeguatamente precisati i limiti oltre i quali la disciplina sull'accesso non può spingersi in tema di attività privatistica.

DIRITTO DI ACCESSO AI DOCUMENTI IN RELAZIONE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO PUBBLICO

T.A.R. Toscana, sez. I; sentenza 26 marzo 1998 n. 103; Presidente ed estensore Virgilio; PARTI: S.N.U.R. e C.G.I.L. di Pisa (avv. Baregi) c/ Ministero dell'Università ed altro (avv. Gramaglia)

Vedi: massima precedente

Pubblicata in "I Tribunali amministrativi regionali", 1998, I, 1927.

Diritto di accesso ai documenti amministrativi; atti di contrattazione collettiva; esclusione.

Rif. normativi: legge n. 241/90 - decreto legislativo n. 29/93 (nel testo anteriore alle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 80/98)

La contrattazione collettiva ex decreto legislativo n. 29/93, avendo ad oggetto il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, ad esclusione delle materie che continuano ad essere disciplinate da atti normativi o amministrativi, si qualifica, in virtù di tale espressa esclusione, non come attività amministrativa, ma come

attività di diritto privato della pubblica amministrazione - attività esercitata in posizione paritetica rispetto alla controparte - per la quale non è dato diritto di accesso.

CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TAR Lazio, sez. III, sentenza 29 gennaio 1999 - Pres. Scognamiglio - Est. Pellicano - M.N. c. Ministero pubblica istruzione

Impiegato dello stato e pubblico - Concorso - Criteri di massima - Autonomia fra concorsi diversi - Conseguenza.

L'autonomia di giudizio su ogni prova di concorso comporta che la Commissione che opera successivamente non è vincolata da criteri di valutazione seguiti da quella precedente; pertanto l'attitudine a svolgere funzioni superiori può essere accertata con criteri diversi, purché idonei a verificare l'idoneità del candidato allo svolgimento delle funzioni medesime.

ONERE DI MOTIVAZIONE DELLE PROVE CONCORSUALI

Consiglio di Stato, sez. VI, sentenza 13 gennaio 1999, n. 14

Impiegato dello Stato e pubblico - Concorso - Prove d'esame - Prova scritta - Attribuzioni contrastanti da parte dei componenti la Commissione - Motivazione specifica - Necessità.

Anche dopo l'entrata in vigore della legge 7 agosto 1990 n. 241, "l'onere di motivazione delle prove scritte e orali di un concorso a posti di pubblico impiego è sufficientemente adempiuto con l'attribuzione di un punteggio numerico, configurandosi quest'ultimo come una formula sintetica, ma eloquente che esterna compiutamente la valutazione tecnica della Commissione d'esame; pertanto, una più specifica motivazione è richiesta nel solo caso in cui vi sia contrasto talmente rilevante tra i punteggi attribuiti da componenti della Commissione da configurare un'apparente contraddittorietà intrinseca nel giudizio complessivo.

AMBITO DELLE ASSUNZIONI DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE

TAR Umbria, sentenza 16 luglio 1998 - Pres. Lignani - Est. Balucani - Guarracino c. Comune di Passignano sul Trasimeno e altri

Impiegato degli enti locali - Concorso per posti delle carriere direttive e di concetto - Categorie protette - Limite dei 35 dipendenti ex art. 12, comma 1,

legge 482/1968 - Non si applica.

Impiegato degli enti locali - Concorso per la copertura del profilo di collaboratore professionale - Riserva ex art. 12, u.c., legge 482/1968 - Non opera.

Il limite dei trentacinque dipendenti, previsto dall'art. 1, comma 1, legge 482/1968, per l'assunzione degli appartenenti alle categorie protette non si applica nel caso delle assunzioni per concorso a posti delle carriere direttive e di concetto.

Il profilo del collaboratore professionale (5^a qualifica) non rientra fra le mansioni della carriera direttiva e di concetto, ma della carriera esecutiva, cosicché non può trovare applicazione l'art. 12, u.c., legge 482/1968 che prevede che nei concorsi a posti delle carriere direttive e di concetto gli appartenenti alle categorie protette che abbiano conseguito l'idoneità vadano inclusi nell'ordine della graduatoria fra i vincitori fino a che non sia stata raggiunta la percentuale del 15%.

PROCEDURE DI APPALTO

Consiglio di Stato, sez. V, 26 gennaio 1999 n. 64- Pres. SERIO - Rel. BUONVINO - Comune di Otranto c. Sticchi Damiani e altri e Maggio e altri.-

Impiegato dello Stato e pubblico in genere - Riparto di compiti tra organi politici e dirigenti - Contratti della P.A - Approvazione - Competenza del dirigente locale-Sussiste.

Poiché ai sensi dell'art. 6, comma 2, della L.127/1997, che ha novellato l'art. 51 della legge n. 142/1990, spetta ai dirigenti la responsabilità delle procedure di appalto e la stipula dei relativi contratti, rientra in questo ambito anche il correlativo potere di approvazione degli atti di gara sotto i profili della verifica tecnica e della legittimità.

RIPARTO DI ATTRIBUZIONI TRA ORGANI POLITICI E DIRIGENTI DEGLI ENTI LOCALI

Tar Lombardia, Milano, sez.II, 3 marzo 1998 n.451- Pres. BARBIERI, Est. FILIPPI - Ottonello E. C. Comune di Savona.

Impiegato dello Stato e pubblico in genere - Riparto dei compiti tra organi politici e dirigenti - Decreto d'occupazione d'urgenza - Competenza del dirigente locale-Sussiste.

Fra le attribuzioni dei dirigenti degli enti locali rientra anche l'emanazione del decreto di occupazione d'urgenza ed è pertanto illegittimo il relativo provvedimento adottato dal sindaco. Ciò perché l'art. 51 della legge n. 142/1990, come novellato dall'art. 6, comma 2, della legge 127/1997, dispone che spettano agli organi politici di comuni e province esclusivamente poteri di indirizzo e di controllo, mentre ai dirigenti spettano le funzioni di direzione degli uffici, nonché l'adozione di atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.

"SILENZIO" DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

TAR Lazio, sezione III; sentenza 1 marzo 2001, n. 1622. Palleschi (Avv. Aguglia) c/ PCM, Ministero dei lavori pubblici ed ARAN (Avvocatura dello Stato)

Pubblico impiego; contrattazione collettiva; determinazione del contenuto del CCNL; diritto d'intervento dei singoli lavoratori (anche tramite impugnazione del silenzio della p.a.); non sussiste; contrattazione collettiva - scelta delle soluzioni negoziali - spetta alle parti contraenti - sindacato giurisdizionale di accertamento - esclusione.

In fase di trattativa finalizzata all'equo temperamento degli interessi delle parti negoziali, non sussiste alcun diritto in capo ai singoli lavoratori, anche se iscritti al sindacato stipulante, di intervenire per determinare il contenuto del CCNL né di esercitare poteri o pretese in tal senso verso la p.a. datrice di lavoro, nemmeno attraverso l'impugnazione del silenzio della p.a., che invece presuppone il riconoscimento di parte necessaria in un procedimento amministrativo e, quindi, la possibilità da parte del dipendente di condizionare comunque (mercé l'introduzione di suoi interessi che devono essere tenuti presenti, anche se respinti) la formazione della volontà contrattuale della p.a. medesima;

Le parti collettive contraenti sono le uniche munite di ampi poteri di scelta tra le varie soluzioni negoziali possibili, allo scopo di svolgere e concludere le trattative in modo serio e proficuo e raggiungere risultati utili e non secondo forme eversive o inconcludenti. Tale discrezionalità non tollera un sindacato giurisdizionale d'accertamento, su quali e quanti argomenti debbano essere oggetto delle trattative o debbano essere contenuti nel CCNL, neppure attraverso la via indiretta dell'impugnazione del silenzio della p.a..

7. QUESTIONI SUI RICORSI D'URGENZA

DEFINIZIONE DEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Pretura Roma, ordinanza 8 aprile 1999 - FIBA c. ARAN e confederazioni rappresentative.

Sindacati - Libertà e attività sindacale - Impiego pubblico - Cassa Depositi e Prestiti - Comparti di contrattazione collettiva - Individuazione - Art. 45 D.Lgs. n. 29/93 - Inizio delle trattative - Requisito dell'urgenza di provvedere - Sussistenza.

Rif. norm.: Art. 700 c.p.c. - art. 45 D.Lgs. n. 29/93

Sussiste il requisito del periculum in mora nel caso di richiesta di assoggettamento del personale della Cassa depositi e Prestiti ad un diverso regime di contrattazione rispetto a quello individuato dall'ARAN e dalle confederazioni rappresentative ai sensi dell'art. 45 comma 3 del d. lgs. n. 29/ 1993, qualora sia "imminente" l'apertura dei negoziati.

Pretura Roma, ordinanza 8 aprile 1999 - FIBA c. ARAN e confederazioni rappresentative.

Sindacati - Libertà e attività sindacale - Impiego pubblico - Cassa Depositi e Prestiti - Comparti di contrattazione collettiva - Individuazione - Art. 45 D.Lgs. n. 29/1993 - Norma imperativa - Esclusione.

Rif. norm.: Art. 700 c.p.c.

L'art. 45 comma 3 del D.Lgs. n. 29/93, nella parte in cui prevede che mediante appositi accordi ARAN e confederazioni rappresentative stabiliscano i comparti della contrattazione collettiva nazionale riguardanti settori omogenei o affini, non può essere intesa come norma imperativa ai sensi e per gli effetti dell'art. 1418 c.c.; pertanto è esclusa la sanzionabilità dell'accordo costituente un comparto di contrattazione accorpando il personale dei Vigili del Fuoco, con quello, fortemente minoritario, dell'AMA e della Cassa Depositi e Prestiti.

Pretura Roma, ordinanza 8 aprile 1999 - PARTI: FABI c. ARAN e confederazioni rappresentative.

Sindacati - Libertà e attività sindacale - Impiego pubblico - Cassa Depositi e Prestiti - Comparti di contrattazione collettiva - Individuazione - Art. 45 D.Lgs. n. 29/93 - Inizio delle trattative - Requisito dell'urgenza di provvedere - Insussistenza.

Rif. norm.: Art. 700 c.p.c.

Non sussiste il requisito del periculum in mora nel caso in cui la domanda giudiziale indirizzata all'accertamento dell'illegittimità dell'esclusione dalle trattative di una parte sindacale sia in realtà volta all'annullamento ai sensi dell'art. 1418 c.c. di un negozio collettivo attuativo del comma 3 dell'art. 45 D.Lgs. n. 29/93, individuante i comparti della contrattazione collettiva; ciò perché non emerge alcun danno attuale e tutelabile, ancorché sia "imminente" l'apertura dei negoziati.

Pretore di Reggio Emilia, Sezione Lavoro - Ordinanza del 11 febbraio 1999 n.c. 137 - Avantaggiato Maria Teresa (Avv. Della Cafanna) c. Presidenza del Consiglio dei Ministri e Aran (Avv. dello Stato) e c. Inps (Avv. Barusi) e Inail (Avv. Colambino)

Impiegato dello stato e pubblico in genere - Inquadramento - Illegittimità di una ipotesi di accordo per la definizione del CCNL - Carezza di interesse passivo di alcuni convenuti - Sussiste - Carezza dei presupposti per la concessione del provvedimento cautelare - Sussiste.

Rif. norm: art. 700 c.p.c.

Nella causa cautelare promossa da un lavoratore avverso la ipotesi di accordo per la definizione del CCNL 1998-2002 del Comparto Enti Pubblici non Economici, perché i medici dell'Inps e dell'Inail non vengano inseriti nella disciplina del personale di comparto con conseguente esclusione dell'area Dirigenziale, esiste una carezza di legittimazione passiva di Inps, Inail e Presidenza del Consiglio dei Ministri, in quanto soggetti non ricompresi tra quelli stipulanti la ipotesi di accordo; mancano, altresì, i presupposti per la concessione del provvedimento cautelare - fumus e periculum in mora - in quanto fino alla sottoscrizione definitiva del contratto nessun diritto soggettivo della ricorrente può dirsi leso.

Pretura di Ravenna; ordinanza 30 marzo 1999; PARTI: Barletta (Avv. Casadio) c/ARAN (Avvocatura dello Stato di Bologna), INPS ed altri;

Conforme: Pretura di Reggio Emilia, sez. lav.; ordinanza 11 febbraio 1999, (vedi prec. n. 4)

Impiegato dello Stato e pubblico in genere; contrattazione collettiva nazionale; richiesta di sospensione della procedura da parte del singolo dipendente; esclusione.

Rif. norm.: art. 700 c.p.c.

Il singolo lavoratore non è legittimato a richiedere una sospensione della contrattazione collettiva in corso - che è materia riservata alla esclusiva

pertinenza dei soggetti collettivi - in quanto, finché non è stato definitivamente sottoscritto il CCNL, egli non è titolare di alcun interesse sostanziale giuridicamente tutelabile, non essendo per nulla vincolante la stipulazione dell'ipotesi di accordo.

LEGITTIMAZIONE PASSIVA DELL'ARAN E DEL COMITATO PARITETICO

Tribunale di Roma, sez. lav; ordinanza 3 agosto 2001 - n. 223417/2001 R.G.; Federazione nazionale Gilda-Unams + 1 c/ ARAN (Avvocatura dello Stato) e Comitato paritetico ex art. 43 D.Lgs. n. 165/2001;

Contrattazione collettiva; preposizione dell'ARAN; violazione dei diritti sindacali; art. 28 della legge n. 300/70; legittimazione passiva dell'ARAN; sussiste; legittimazione passiva del Comitato paritetico; non sussiste.

Rif. norm.: art. 28 l. n. 300/70.

Il concetto di datore di lavoro di cui all'art. 28 della legge n. 300/70 si estende anche ad un soggetto - quale l'ARAN - che, avendo la rappresentanza necessaria delle pubbliche amministrazioni nella contrattazione collettiva in quanto prevista da norme inderogabili di legge (art. 46 del D.Lgs. n. 165/2001), agisce in tale attività in nome e per conto dei singoli datori di lavoro. Ne consegue che l'eventuale violazione di diritti sindacali connessi alla fase di contrattazione cui è preposta l'ARAN vede come necessario ed unico contraddittore l'Agenzia medesima la quale ha dunque legittimazione passiva nel procedimento di repressione della condotta antisindacale dal citato art. 28.

Tale procedimento non è invece ammissibile nei confronti del Comitato paritetico previsto dall'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001 in quanto esso, proprio per la sua composizione paritetica (metà rappresentanti ARAN e metà rappresentanti di associazioni sindacali dei lavoratori), non può essere inteso come organo del datore di lavoro e quindi non può avere legittimazione passiva nel medesimo procedimento.

SINDACATO DELLE PROCEDURE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Pretura di Reggio Emilia, sez. lavoro; ordinanza 11 febbraio 1999, n. 2774; PARTI: Avvantaggiato c/ INPS, ARAN (Avvocatura generale dello Stato) ed altri.

Contrattazione collettiva nazionale; ipotesi di accordo 6 novembre 1998 comparto Enti pubblici non economici; contratto non definitivo; utilizzazione della procedura d'urgenza; assenza dei requisiti.

Rif. norm.: art. 700 c.p.c.

La speciale procedura d'urgenza prevista dall'art. 700 c.p.c. non può essere attivata prima della definitiva conclusione di un contratto collettivo di lavoro pubblico. Manca, infatti, il requisito del *fumus boni iuris* in quanto, non essendo stato sottoscritto in via definitiva il contratto, nessun diritto soggettivo può già considerarsi leso; manca, inoltre, il requisito del *periculum in mora*, in quanto il pregiudizio, fors'anche imminente, non può essere considerato ancora attuale né irreparabile.

RAPPRESENTATIVITA' DELLE CONFEDERAZIONI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI E LORO LEGITTIMAZIONE ALLE TRATTATIVE

Tribunale civile di Roma, sez. lavoro; ordinanza 9 ottobre 2000 (R. G. n. 58040/00) DICCAP (Avv. Sandulli) c/ ARAN (Avvocatura dello Stato).

Pubblico impiego - rappresentatività sindacale - ammissione alle trattative biennio 2000/2001 - verifica dell'ARAN - tardività - effetti - ammissione delle confederazioni - mutamenti associativi - irrilevanza nel biennio. Organizzazione sindacale - centralità - attualità della volontà - limiti temporali - sussistono.

Rif. norm.: art. 700 c.p.c.

La data di ultimazione effettiva della verifica della rappresentatività delle organizzazioni sindacali rappresentative effettuata dall'ARAN ai fini dell'ammissione alle trattative nazionali per il periodo di contrattazione 2000/2001 - pur se in ritardo rispetto al termine fissato dalla legge (entro il primo trimestre 1999) - determina la "cristallizzazione" dell'assetto rappresentativo per l'intero biennio 2000/2001, con la conseguenza che, stabilite quali siano le organizzazioni rappresentative ex art. 47 bis del D.Lgs. n. 29/93, (in quanto in possesso di una percentuale del 5% come media tra il dato associativo ed il dato elettorale), risultano correlativamente individuate, per induzione, le confederazioni di affiliazione, senza che possa essere dato rilievo nel biennio di riferimento - stante l'espresso tenore letterale della norma, che fa riferimento alle associazioni "definitivamente individuate" - alle successive modifiche degli assetti sindacali e delle aggregazioni.

Nell'attuale sistema l'organizzazione sindacale ha un ruolo centrale rispetto alla confederazione in quanto l'ammissione di quest'ultima alla contrattazione collettiva è effettuata solo in via derivativa, stante che alla contrattazione collettiva nazionale partecipano le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali rappresentative sono affiliate. Tuttavia, non può essere dato rilievo preminente, senza alcun limite temporale, alla volontà dell'organizzazione sindacale di permanere nella affiliazione, ovvero di mutare affiliazione, in quanto mancherebbe un quadro definitivo cui fare riferimento per la gestione delle trattative contrattuali e non sarebbe assicurato il principio di certezza e stabilità delle relazioni sindacali.

Tribunale di Roma, sez. lav.; ordinanza 7 dicembre 2000 (n. 67769/00 R.G.); Confsal-UGL (Avv. Rinaldi) c/ ARAN (Avvocatura dello Stato);

Pubblico impiego - comparto "Enti pubblici non economici" - rappresentatività sindacale - "code contrattuali" - legittimazione alla trattativa - Clausola di rinvio - obbligo delle parti - mancato rispetto - responsabilità - non sussiste Contratto collettivo - efficacia vincolante - limiti normativa ex art. 47 bis D.Lgs. n. 29/93 - efficacia successiva - norme di salvaguardia - esclusione

Rif. norm.: art. 700 c.p.c.

La legittimazione delle organizzazioni sindacali a negoziare le c.d. "code contrattuali" del CCNL 1998/2001 del comparto "Enti pubblici non economici" deriva, non dall'obbligo assunto reciprocamente dalle parti nel CCNL medesimo, ma dal possesso del requisito della rappresentatività verificata ai sensi dell'art. 47 bis del D.Lgs. n. 29/93. Ciò in quanto:

- il mancato rispetto della clausola che prevedeva l'obbligo delle parti di negoziare alcune materie in un tempo successivo sembra essere attribuito alla mera inerzia delle parti che non hanno né concluso, né avviato tali trattative entro i tempi stabiliti dall'accordo, sicché non è possibile individuare alcun collegamento funzionale fra il primo ed il secondo contratto e,

conseguentemente, un'eventuale responsabilità di una delle parti nel mancato avvio delle trattative medesime; peraltro, anche se le parti le avessero intraprese entro i termini stabiliti, il collegamento tra i due contratti sarebbe apparso anche in tal caso come dipendente esclusivamente dalla mera volontà delle parti e non tale da creare un rapporto logico-funzionale tra i due negozi, facendo dipendere il secondo dal primo;

- l'efficacia vincolante del contratto tra le parti non sembra comportare la necessaria protrazione della legittimazione, in contrasto con norme di individuazione delle parti contraenti che devono essere considerate inderogabili poiché hanno funzione "costituente" rispetto alle regole del rapporto di lavoro che risulteranno dai contratti collettivi. Il sistema delineato dal legislatore, infatti, non sembra consentire la partecipazione alla contrattazione collettiva nazionale di soggetti non aventi i requisiti di legge non potendo le parti indicate dalle norme primarie attribuire concordemente la legittimazione ad altri e diversi soggetti poiché questo verrebbe inevitabilmente ad incidere sugli equilibri delle reciproche posizioni, falsando la effettiva corrispondenza tra l'attività posta in essere dalle organizzazioni sindacali e la tutela degli interessi dei lavoratori, così come espressi proprio attraverso il sistema di conferimento di poteri alle associazioni;
- la disposizione di cui all'art. 47 bis è divenuta operativa ed efficace prima delle trattative relative al biennio 2000/2001 e, avendo essa natura di norma procedimentale, non poteva che trovare applicazione dal momento in cui è divenuta efficace, senza possibilità di salvezza per situazioni pregresse, in assenza di norme speciali di salvaguardia.

AMMISSIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tribunale di Roma, sez. lavoro; ordinanza 20 marzo 2001 (R.G. 250193/01) FAS (Avv. Rienzi) c/ ARAN (Avvocatura dello Stato)

Contrattazione collettiva; provvedimento di ammissione; carattere; tutela cautelare; inconciliabilità.

Rif. norm.: art. 700 c.p.c.

La tutela cautelare mal si concilia con la emanazione di un provvedimento avente in sé le caratteristiche della definitività della tutela come quello di ammissione delle organizzazioni sindacali alla contrattazione collettiva nazionale prevista dall'art. 47 bis del D.Lgs. n. 29/93 in quanto una volta ammessi i soggetti sindacali alla contrattazione, diventa impossibile la rimozione degli effetti prodotti in caso di riforma del provvedimento in sede di merito.

ELEZIONI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE NEL PUBBLICO IMPIEGO

Pretura di Roma, sez. VI lavoro; sentenza 17 novembre 1998, n. 110048. PARTI: U.I.L. P.A. (avv.) c/ Presidenza del Consiglio dei ministri ed ARAN (Avvocatura generale dello Stato).

Pubblico impiego; contrattazione collettiva nazionale; elezioni per le R.S.U.; provvedimento cautelare inibitorio; esclusione per assenza del periculum.

Rif. norm.: art. 700 c.p.c.; art. 28 legge n. 300/70; Accordo quadro per la costituzione delle R.S.U. e sulle modalità di svolgimento delle elezioni 5/10/98.

- Non può essere inibito, in via cautelare, lo svolgimento delle elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie del pubblico impiego, se le ricorrenti organizzazioni sindacali deducono, da tale svolgimento, danni futuri del tutto ipotetici ed eventuali e comunque sicuramente privi del requisito dell'attualità, essendo tali danni ipotizzabili solo astrattamente ed in un futuro non immediato. La situazione prospettata non integra infatti gli estremi del pregiudizio imminente ed irreparabile richiesto dall'art. 28 della Legge n. 300/70.

- Tale subendo pregiudizio può essere tutelato solo in via ordinaria, mediante l'impugnazione dell'accordo sulle R.S.U. ritenuto illegittimo o degli stipulandi contratti integrativi.

VERIFICA DEI VOTI ELETTORALI DELLE RSU

Tribunale di Roma, sez. lav; ordinanza 3 agosto 2001 - n. 223417/2001 R.G.; Federazione nazionale Gilda-Unams + 1 c/ ARAN (Avvocatura dello Stato) e Comitato paritetico ex art. 43 D.Lgs. n. 165/2001;

Verifica dei risultati elettorali per la nomina delle RSU; spetta al Comitato paritetico ex art. 43 D.Lgs. n. 165/2001;

Rif. norm.: art. 700 c.p.c.

Il compito di verificare i voti elettorali delle RSU ai fini dell'ammissione delle organizzazioni sindacali alla contrattazione collettiva nazionale ed alla conseguente fruizione dei permessi, aspettative e distacchi sindacali non spetta all'ARAN, ma al Comitato paritetico di cui all'art. 43, comma 8, del D.Lgs. n. 165/2001.

DIRITTI DEL SINGOLO COMPONENTE DELLE R.S.U.

Pretura Roma, decreto 1 giugno 1999 - Slai Cobas Coordinamento Provinciale di Roma c. Ministero delle Finanze - Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato

Sindacati - Libertà e attività sindacale - Impiegato dello Stato e pubblico in genere - Rappresentanze sindacali unitarie - Dirigenti sindacali - Diritti sindacali - Titolarità - Assemblea ex art. 2 Ccnl Quadro 7 agosto 1998 - Comportamento antisindacale ex art. 28 l. n. 300/1970- Sussistenza.

Rif. norm.: art. 28 L. n. 300/70.

L'art. 2, comma 2, del contratto collettivo nazionale quadro 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali, attribuisce al componente delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) il diritto di indire, anche singolarmente, assemblee che riguardano

la generalità dei dipendenti o gruppi di essi; è da considerarsi pertanto antisindacale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 l. n. 300/1970, il comportamento dell'Amministrazione che impedisca l'esercizio di tale diritto al dirigente sindacale, componente delle RSU.

Pretura Roma, decreto 1 giugno 1999 - Slai Cobas Coordinamento Provinciale di Roma c. Ministero delle Finanze - Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato

Sindacati - Libertà e attività sindacale - Impiegato dello Stato e pubblico in genere - Rappresentanze sindacali unitarie - Dirigenti sindacali - Diritti sindacali - Titolarità - Informazione e accesso ai documenti sulla materia dell'ambiente di lavoro e del personale - Comportamento antisindacale ex art. 28 l. n. 300/1970- Sussistenza.

Rif. norm.: art. 28 L. n. 300/70.

E' antisindacale il comportamento del datore di lavoro che non fornisce l'informazione e impedisce l'accesso ai documenti sulla materia dell'ambiente di lavoro e del personale ancorché ciò non sia specificamente stabilito dalle clausole degli accordi collettivi, giacché una tale informazione costituisce il presupposto logico, prima ancora che giuridico, dell'esercizio dell'attività sindacale.

DISTACCHI SINDACALI

Tribunale Civile di Roma - Sezione lavoro - Reclamo - Ordinanza di rigetto del 26 marzo 2001, R.G. 5650/01 - Pres. Lanzelotto, Rel. Balestrieri - USI/Rdb-Ricerca c. ARAN nonché CISL, CGIL, CONFSAL e CISAL.

Pubblico Impiego; distacchi sindacali; giudizio cautelare; difetto di "periculum in mora"; mancanza di pregiudizio irreparabile stante la prossimità dell'udienza di merito; giurisprudenza costante; apparenza del diritto cautelando; mancanza del "fumus"; criteri per la concessione dei distacchi: diffusione territoriale, struttura organizzativa, rappresentatività; art. 43 D.Lgs. 165/2001 (già art. 47bis D.Lgs. n. 29/93 e s.m.i.);

Rif. norm.: art. 669 terdecies c.p.c.

Nella fase cautelare la controversia relativa alla ripartizione dei distacchi sindacali, di per sé, non rientra nell'ambito delle controversie relative al diritto di azione sindacale od altri diritti suscettibili di pregiudizio irreparabile stante il particolare mezzo di tutela costituito dalle regole del rito del lavoro in via ordinaria, specie quando l'udienza fissata per la discussione della causa di merito sia talmente ravvicinata da far prevedere una definizione della stessa in tempi brevi. Pertanto il periculum in mora deve evidenziare, concretamente, una situazione di emergenza tale da non consentire l'attesa neppure di tempi brevi o brevissimi previsti per la definizione del processo in via ordinaria.

Quanto al fumus, l'azione cautelare si ritiene esperibile laddove la sussistenza del diritto lamentato sia ravvisabile senza particolari e complessi accertamenti che limiterebbero il diritto alla difesa che la controparte, gravata dall'onere della prova, verrebbe a subire in ragione del carattere sommario del procedimento.

Per l'attribuzione dei distacchi sindacali, inoltre, è confermata la necessaria coesistenza dei tre criteri previsti dalla legge in materia e quindi anche della rappresentatività valutata sulla base di un accertamento complesso che tenga conto dei dati associativi ed elettorali a livello nazionale (voti espressi e deleghe conferite dai lavoratori pubblici dipendenti).

Tribunale Civile di Roma - Sezione lavoro - giudice BELLINI - Ordinanza del 19 luglio 2001, cron. 22347/01 - CONFEDIR c. Aran.

Pubblico impiego - Area dirigenza - CCNQ per la ripartizione dei distacchi

sindacali biennio 2000/2001 - diritto all'azione sindacale in sede cautelare - non sussiste - mancanza del periculum in mora - legittimità dell'applicazione dei criteri di ripartizione - mancanza del fumus - legittimità del cumulo dei permessi sindacali in via transattiva -

Rif. norm.: art. 669 terdecies c.p.c.

I distacchi sindacali, seppure funzionali all'esplicarsi dell'azione sindacale, non concretano di per sé un diritto di azione sindacale o altro diritto suscettibile di pregiudizio irreparabile, ancor più quando l'organizzazione sindacale reclamante lamenta, non il diritto all'acquisizione dei distacchi, bensì l'insufficiente attribuzione degli stessi.

Risulta inoltre legittima l'applicazione dei criteri di attribuzione dei distacchi sindacali (peraltro demandata interamente alla contrattazione collettiva) ai sensi dell'art. 6 del CCNQ del 7.8.98 laddove il contingente dei distacchi è ripartito per il novanta per cento alle organizzazioni sindacali rappresentative e per il dieci per cento alle confederazioni sindacali cui le prime aderiscono in quanto tale ripartizione soddisfa il criterio della proporzionalità previsto dall'art. 43, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

Tribunale Civile di Roma - Sezione lavoro - Ordinanza del 26 aprile 2001, R.G. 208297/01 - SICIS -MAE c. Aran e Ministero degli Affari esteri.

Pubblico impiego - rappresentatività sindacale - abbandono tavolo delle trattative - raggiungimento dell'accordo - condotta antisindacale - non sussiste.

Rif. norm.: art. 700 c.p.c.

Non sussiste condotta antisindacale nel caso in cui il raggiungimento dell'accordo tra le parti legittimate alla sua sottoscrizione è successivo all'abbandono del tavolo delle trattative di un'organizzazione sindacale rappresentativa che, in termini di percentuale, non influisce sul raggiungimento della maggioranza secondo i criteri previsti dall'art.43, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 (già art. 47bis del D.Lgs. n. 29/93 e s.m.i.). Infatti, il sindacato che abbandona volontariamente la contrattazione pone in essere un comportamento che, di fatto, lo esclude dalla partecipazione alle trattative, esponendolo così al rischio della conclusione dell'accordo anche in sua assenza. Per tale motivo, la responsabilità non può addebitarsi alla parte pubblica convenuta in giudizio, atteso altresì che le trattative in questione riguardano dipendenti che non risultano iscritti all'organizzazione sindacale che ha abbandonato il tavolo delle trattative.

SUGLI SPECIFICI COLLEGI ELETTORALI

Tribunale civile di Roma, sez. lavoro; ordinanza 17 novembre 2001; UNIONQUADRI (Avv.ti Petracci, Marin e Piccarozzi) c/ARAN (Avvocatura dello Stato)

Pubblico impiego - rappresentatività sindacale - figure professionali aventi

disciplina distinta ex art. 40 D.Lgs. n. 165/2001 - specifici collegi elettorali - previsione eventuale

Rif. norm.: art. 700 c.p.c.

Non sono illegittimi l'accordo collettivo quadro sulla costituzione e sul funzionamento delle RSU nel pubblico impiego né gli accordi attuativi di comparto nella parte in cui non prevedono collegi elettorali specifici per le figure professionali destinatarie di una disciplina distinta ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 in quanto, pur sulla base di una delibazione sommaria, sembra che la costituzione di specifici collegi elettorali, astrattamente prevista sia dall'art. 42, comma 10, del D.Lgs. n. 165/2001, sia dall'art. 2, comma 5, dell'accordo quadro del 7 agosto 1998, non sia indipendente nella sua attuazione dalla rilevanza numerica dei lavoratori appartenenti ad un dato profilo professionale e dal numero dei componenti dell'organismo, essendo previste dalla legge e dall'accordo collettivo medesimo cui essa rinvia per la definizione della materia - altre diverse ed ulteriori forme di tutela e di rappresentatività delle citate figure professionali.

INCLUSIONE DELLA CASSA DEPOSITI E PRESTITI NEL COMPARTO DI CONTRATTAZIONE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Tribunale Civile di Roma, Sezione Lavoro - Ordinanza del 9 giugno 1999, R.G. 15113/99 - Pres. Sorace - Rel. Filabozzi - Fiba e Fiba Cisl - Sidacato territoriale di Roma c. Aran e OO.SS. indicate in epigrafe del reclamo.

Conforme a Tribunale Civile di Roma, Sezione Lavoro - Ordinanza del 22 maggio 1999, R.G. 15396/99 -

Impiegato dello stato e pubblico - Sindacati - Violazione degli artt. 1, co. 2 e 50, co. 1 del D.Lgs. n. 29/92 - Violazione art. 45, co. 3, D.Lgs. n. 29/93 - Nullità dell'accordo di determinazione dei comparti del 2.6.1998 nella parte in cui include il personale dipendente dalla Cassa depositi e prestiti nell'area di applicazione della contrattazione collettiva per le pubbliche amministrazioni - Sussiste.

Rif. norm.: art. 669 terdecies c.p.c.

Nella causa cautelare promossa da una Organizzazione Sindacale, con la quale si intendono assicurare gli effetti dell'azione di nullità dell'accordo del 2.6.1998 di determinazione dei comparti della contrattazione nelle pubbliche amministrazioni, nella parte in cui tale accordo include il personale dipendente dalla Cassa depositi e prestiti nell'area di applicazione della contrattazione collettiva per le pubbliche amministrazioni e, comunque, nel comparto del personale delle aziende e delle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, esistono i presupposti per la concessione del provvedimento cautelare - fumus e periculum in mora. Pur dovendosi escludere in sede cautelare indagini complesse e profonde valutazioni, la qualificazione operata dalla Suprema Corte, a sezioni unite, nella sentenza n. 1948/98, circa la natura giuridica di ente pubblico economico della Cassa depositi e prestiti, appare sufficiente ad integrare il requisito del fumus, in quanto nella contrattazione collettiva per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni rientrano per legge esclusivamente i rapporti di lavoro instaurati da "amministrazioni pubbliche", così definite dall'art. 1, co. 2 del D.Lgs. n. 29/93, con esclusione, quindi, degli enti pubblici non economici, stante il disposto dell'art. 50 D.Lgs. n. 29/93, che attribuisce all'ARAN funzioni di rappresentanza legale solo nei confronti delle "pubbliche amministrazioni". Anche a volere negare la natura di ente pubblico economico della Cassa, rimane il fatto che l'art. 45, co. 3 del D.Lgs. n. 29/93 prescrive l'omogeneità dei settori che compongono ciascun comparto, e sotto questo aspetto non può certo sostenersi l'omogeneità del comparto per le aziende ed amministrazioni dello Stato

ad ordinamento autonomo.

Sussiste inoltre il periculum in mora in quanto la impossibilità di partecipare alle trattative per il rinnovo del contratto collettivo del comparto lede in modo irreparabile il diritto del sindacato ad agire concretamente ed efficacemente a tutela dei propri iscritti, dal momento che la contrattazione costituisce il momento principale di costituzione delle tutele delle condizioni di lavoro.

8. QUESTIONI DI OTTEMPERANZA DEL GIUDICATO

ATTIVITÀ NEGOZIALE

T.A.R. Lazio, sez. I; sentenza 24 aprile 1996 n. 1482;

Contratti collettivi di lavoro ex D.Lgs. n. 29/93; clausole annullate dal giudice; ottemperanza del giudicato; nuova attività contrattuale; vincolo per le parti;

- Nell'ipotesi in cui venga annullato dal giudice un atto concernente un vantaggio che il ricorrente intende conseguire, la soddisfazione dell'interesse è subordinata al nuovo esercizio del potere da parte dell'amministrazione, la quale è tenuta in tale sede ad eseguire le statuizioni del giudicato.
- Il giudicato produce un effetto preclusivo alla reiterazione da parte dell'amministrazione di comportamenti simili a quelli censurati con lo stesso giudicato, tra i quali sono da annoverare anche quelli volti, comunque, a dare un assetto sostanzialmente contrastante con la pronuncia resa dal giudice.
- In materia di contratti collettivi di lavoro del pubblico impiego l'ottemperanza del giudicato comporta il dovere dell'amministrazione di soddisfare l'interesse pretensivo del ricorrente, attraverso la rivalutazione e la eventuale riformulazione delle norme contrattuali caducate, previa riapertura del negoziato con le parti sindacali. Il risultato finale della nuova attività negoziale è rimesso alla discrezionalità dei soggetti contraenti (stante la pluralità delle soluzioni possibili anche in relazione all'esigenza di rispettare l'equilibrio finanziario) con il solo vincolo, nascente dal giudicato, dell'eliminazione dei profili censurati.

INDICE GENERALE

(LA PRIMA PARTE È STATA PUBBLICATA NELL'INSERTO DEL NUMERO 2/2003)

1. QUESTIONI DI COSTITUZIONALITÀ

PRIVATIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO	III
PRIVATIZZAZIONE DELLA DIRIGENZA PUBBLICA	III
ASSETTO ISTITUZIONALE DELL'ARAN E RAPPRESENTANZA DELLE REGIONI A STATUTO ORDINARIO	IV
PROCEDURE DI RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	V
EFFICACIA "ERGA OMNES" DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO	VI
RAPPRESENTATIVITÀ DELLE CONFEDERAZIONI E DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	VII
COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU)	VIII
LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE DELL'ACCERTAMENTO PREGIUDIZIALE DELLA VALIDITÀ, EFFICACIA ED INTERPRETAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO PUBBLICO	IX
COLLOCAMENTO A RIPOSO DEI DIRIGENTI GENERALI DELLO STATO	IX

2. QUESTIONI DI GIURISDIZIONE

DEVOLUZIONE AL GIUDICE ORDINARIO DELLE CONTROVERSIE SUI RAPPORTI DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	X
GIURISDIZIONE DEL GIUDICE ORDINARIO IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO SULLE PROCEDURE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO PUBBLICO	XI
RIPARTO DI GIURISDIZIONE TRA GIUDICE ORDINARIO E GIUDICE AMMINISTRATIVO	XII
DIFETTO DI GIURISDIZIONE DEL GIUDICE ORDINARIO IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO SULLE CONTROVERSIE SUL CONTENUTO DI UN PROTOCOLLO D'INTESA	XIII
TRADIZIONALE CRITERIO DEL RIPARTO DI GIURISDIZIONE	XIII
RAPPORTO DI LAVORO DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO DELL'ASL	XV
VERIFICA DEI RISULTATI DEI DIRETTORI GENERALI DELLE ASL	XV
ESCLUSIONE DELL'ORGANIZZAZIONE SINDACALE DALLE TRATTATIVE	XV
RICORSO EX ART. 28 LEGGE N. 300/70	XVI
CONDOTTA ANTISINDACALE	XVI

3. QUESTIONI DI COMPETENZA

COMPETENZA DEL GIUDICE ORDINARIO, IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO	XVII
---	------

4. QUESTIONI DI AMMISSIBILITÀ DEL RICORSO

LEGITTIMAZIONE DELLE PARTI	XVII
LEGITTIMAZIONE ATTIVA E PASSIVA	XVIII

LEGITTIMAZIONE PASSIVA DELL'ARAN	XIX
CONDOTTA ANTISINDACALE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	XIX
SINDACATO DI LEGITTIMITÀ DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO PUBBLICO	XX
IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO	XX
SINDACATO DEL CONTENUTO DEI CONTRATTI COLLETTIVI	XXI
SILENZIO-INADEMPIMENTO LEGITTIMAZIONE ATTIVA	XXII

5. QUESTIONI PROCESSUALI

ACCERTAMENTO PREGIUDIZIALE DELLA VALIDITÀ, EFFICACIA E INTERPRETAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI	XXIII
NOTIFICA DEL RICORSO ALL'ARAN	XXIV

6. QUESTIONI DI MERITO

PRIVATIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO	XXV
RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE NEL SETTORE DEL PUBBLICO IMPIEGO	XXVI
RAPPRESENTATIVITÀ DELLE CONFEDERAZIONI E DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E LORO LEGITTIMAZIONE ALLE TRATTATIVE	XXVI
LEGITTIMAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI ALLA TRATTATIVA IN SEDE DECENTRATA INTEGRATIVA	XXVII
TRATTATIVE NEGOZIALI SU TAVOLI SEPARATI	XXVII
PERMESSI E DISTACCHI SINDACALI	XXVIII
DEFINIZIONE DEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE	XXIX
CARATTERI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PUBBLICO IMPIEGO	XXIX
EFFICACIA DEI CONTRATTI COLLETTIVI	XXX
NULLITÀ DELLE NORME DEL CONTRATTO COLLETTIVO	XXX
DISAPPLICAZIONE DELLE NORME DEL CONTRATTO COLLETTIVO	XXXI
PRINCIPIO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO CONTRATTUALE ED EQUITÀ DELLA RETRIBUZIONE	XXXI
C.D. "BLOCCO CONTRATTUALE" DEL PUBBLICO IMPIEGO	XXXIV
CONTRATTO COLLETTIVO SPERIMENTALE DI AMMINISTRAZIONE	XXXV
RAPPORTO TRA CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE E CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO	XXXVI
ORDINAMENTO PROFESSIONALE	XXXVI
SPECIFICHE TIPOLOGIE PROFESSIONALI E LORO RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE	XXXVII
CATEGORIA DEI "QUADRI"	XXXIX
PROFESSIONISTI DIPENDENTI	XXXIX
PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA	XL
PROCEDIMENTO E SANZIONI DISCIPLINARI	XLI
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	XLIII
RETRIBUZIONE DEL PERSONALE DELLE EX QUALIFICHE AD ESAURIMENTO	XLIII
RETRIBUZIONE DEI DIRIGENTI NEL COMPARTO "ENTI LOCALI"	XLV

RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA'	XLVI
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DOCENTE DELLA SCUOLA	XLVII
TRATTAMENTO ECONOMICO PREVISTO DAI CONTRATTI COLLETTIVI	XLVII
PASSAGGI DI CATTEDRA E DI RUOLO	XLVIII
RECUPERO DEL POTERE D'ACQUISTO DEL SALARIO	XLVIII
PROCEDURE DI DESTINAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DELLE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO	XLIX
RAPPORTO DI FATTO	XLIX
RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO	L
RAPPORTO D'OPERA PROFESSIONALE	L
CONDOTTA ANTISINDACALE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E PRINCIPIO DEL COLLEGAMENTO NEGOZIALE	LI
DIRITTO DI ACCESSO AI DOCUMENTI IN RELAZIONE AD ATTIVITA' DI NATURA PRIVATISTICA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	LII
DIRITTO DI ACCESSO AI DOCUMENTI IN RELAZIONE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO PUBBLICO	LIII
CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	LIV
ONERE DI MOTIVAZIONE DELLE PROVE CONCORSUALI	LIV
AMBITO DELLE ASSUNZIONI DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE	LIV
PROCEDURE DI APPALTO	LV
RIPARTO DI ATTRIBUZIONI TRA ORGANI POLITICI E DIRIGENTI DEGLI ENTI LOCALI	LV
"SILENZIO" DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	LVI

7. QUESTIONI SUI RICORSI D'URGENZA

DEFINIZIONE DEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	LVI
LEGITTIMAZIONE PASSIVA DELL'ARAN E DEL COMITATO PARITETICO	LVIII
SINDACATO DELLE PROCEDURE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	LVIII
RAPPRESENTATIVITA' DELLE CONFEDERAZIONI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI E LORO LEGITTIMAZIONE ALLE TRATTATIVE	LIX
AMMISSIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	LX
ELEZIONI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE NEL PUBBLICO IMPIEGO	LX
VERIFICA DEI VOTI ELETTORALI DELLE RSU	LXI
DIRITTI DEL SINGOLO COMPONENTE DELLE R.S.U.	LXI
DISTACCHI SINDACALI	LXII
RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE	LXIII
SUGLI SPECIFICI COLLEGI ELETTORALI	LXIII
INCLUSIONE DELLA CASSA DEPOSITI E PRESTITI NEL COMPARTO DI CONTRATTAZIONE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	LXIV

8. QUESTIONI DI OTTEMPERANZA DEL GIUDICATO

ATTIVITÀ NEGOZIALE	LXV
--------------------	-----