4.9 Nuovi orientamenti

Il dato generale che emerge dall'attività dell'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni registra una debolezza degli uffici per il personale - che comprendono spesso l'organizzazione e la formazione - nell'amministrare e gestire il proprio personale.

La mancanza, spesso, di dati sulle proprie risorse umane indica una difficoltà di detti uffici ed una modalità di gestione ancora formale e non programmatoria. Inoltre l'elaborazione dei dati non sempre comporta un utilizzo degli stessi: raramente si riscontrano dati sul controllo di gestione, obbligatoria per la determinazione delle dotazioni organiche e delle programmazioni dei fabbisogni, e sulla valutazione del personale e della dirigenza.

La debolezza datoriale emerge in particolare in sede di contrattazione integrativa e di gestione del contenzioso. In entrambi i casi l'autonomia datoriale non è stata utilizzata appieno per far fronte alle esigenze dell'amministrazione. Più volte la Corte dei Conti ha denunciato le criticità di queste strutture nella gestione del potere disciplinare, sottolineando l'inadeguatezza del personale degli Uffici disciplinari e del personale.

Occorre pertanto un investimento in tali strutture al fine di rafforzare le amministrazioni e ridurre la loro l'autoreferenzialità. L'ultimo Conto annuale sul personale pubblico per il 2004, elaborato dalla Ragioneria generale dello Stato, registra un incremento del peso delle risorse umane e finanziarie destinate al funzionamento non giustificabile dopo anni di investimenti in innovazione ed esternalizzazioni.

Di seguito si illustrano alcune proposte.

Nuove norme per governare la spesa

Non si possono avere quattro nozioni di spesa per il personale. Non aiuta certamente le tante piccole amministrazioni presenti oggi nel nostro ordinamento.

Si dovrà pensare ad un sistema di sanzioni specifico per il pubblico in caso di utilizzo improprio delle flessibilità: come è noto non può essere la trasformazione ma, ad esempio, il blocco delle assunzioni per un triennio e la responsabilità dirigenziale. Il datore di lavoro pubblico non deve imitare le peggiori pratiche del settore privato, favorendo aspettative errate con un utilizzo improprio degli istituti contrattuali. Né con il tempo determinato, né con il comando, istituto snaturato che ha portato alla nascita di un movimento per la "stabilizzazione" dei comandati. Vi è in tutte le amministrazioni un contenzioso e un problema gestionale grave, su questo istituto, connesso alle carriere.

Occorre modificare le norme sulle consulenze e le Co.Co.Co., le quali sono

rimaste solo nel settore pubblico, e prevedere una norma "taglia organizzazione" al fine di evitare duplicazioni di organico quando si creano nuove aziende o strutture pubbliche e partecipate.

Individuazione di criteri di virtuosità

Al fine di individuare correttamente le misure da adottare e le sanzioni, evitando tagli uguali e ingiusti per tutti, occorre fissare congiuntamente con gli altri livelli di Governo, un sistema di parametri e indicatori sulla spesa per il personale, che consenta di modulare gli interventi e di favorire una corretta gestione, incentivando l'innovazione.

Occorre promuovere l'adozione di sistemi premianti per distribuire risorse finanziarie e umane adottando, ad esempio, procedure di valutazione e misurazione già sperimentate nelle Università e nelle Camere di Commercio.

Sarà utile, inoltre, rafforzare e responsabilizzare gli uffici del personale con specifiche norme contrattuali, prevedendo l'obbligo di fornire dati e rapporti dettagliati alle amministrazioni vigilanti.

Favorire con norme ed incentivi la gestione associata dei servizi

In questi anni si è rafforzato il fenomeno che ha portato la nascita di nuovi soggetti partecipati dalle pubbliche amministrazioni. I numerosi protocolli, accordi, consorzi, istituzioni e unioni non producono il più delle volte le necessarie economie di spesa tali da giustificare la nascita di certi soggetti. Una serie di misure di deroga per questi potrebbero essere utili, se tali soggetti portano ad un passaggio di competenze e ad una reale razionalizzazione delle risorse.

Favorire la mobilità

Ancora diversi sono gli ostacoli che impediscono di fatto un migliore utilizzo del personale attraverso una ricollocazione per mobilità. Norme contrattuali vincolanti, resistenze del personale interno, vincoli negli organici e nei profili, costituiscono degli impedimenti alla mobilità; istituto che dovrebbe rientrare in un'attività di programmazione e riqualificazione del personale. Occorre rimuovere tali ostacoli in accordo con le organizzazioni sindacali.

Importante, in merito, è colmare i vuoti normativi (nell'ambito dei CCNL) in materia di mobilità della dirigenza.

Coniugare innovazione tecnologica e riforme legislative e organizzative

L'unione del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento dell'innovazione tecnologica sotto un unico ministro delegato deve portare a definire interventi integrati che agiscano sull'innovazione a trecentosessanta gradi dal punto di vista legislativo, contrattuale, organizzativo e tecnologico.

Potenziare gli Uffici del personale

In generale emerge una debolezza diffusa delle pubbliche amministrazioni come datori di lavoro non solo per i vincoli che caratterizzano il settore pubblico, ma anche per una mancata preparazione delle strutture e dei dirigenti. Occorrerebbe migliorare, pertanto, la formazione e il reclutamento degli addetti al personale, sia funzionari che dirigenti.

Analisi dei diversi settori del pubblico e riforme

Occorre organizzare il Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di garantire un confronto permanente sull'organizzazione ed il lavoro, con le Regioni, Province e gli Enti locali.

Si tratta di individuare con gli altri livelli di governo percorsi, norme, sistemi di buona gestione del personale sia dal punto di vista finanziario (costi) sia dal punto di vista aziendale (efficacia). Si tratta di un rapporto che in questi anni è stato episodico e che andrebbe reso sistematico.

Una particolare attenzione richiede il settore della Ricerca che ha cercato di superare le numerose rigidità imposte dall'ordinamento con interpretazioni ed applicazioni elastiche delle norme, generando il più delle volte irregolarità e criticità nell'amministrazione non facilmente superabili.

Tale settore pertanto richiederebbe una Commissione per il riordino, sia dal punto di vista scientifico, sia dal punto di vista amministrativo, degli enti di ricerca proprio al fine di individuare norme ed istituti.

Un aggiornamento normativo e un riordino dovrebbe riguardare in modo sistemico le norme sul pubblico impiego e le amministrazioni centrali.

4.10 Il Monitoraggio delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e dell'attività dei servizi ispettivi in ordine alle incompatibilità nei Ministeri e nelle Regioni

Per effettuare il predetto monitoraggio sono stati richiesti, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, i dati a tutte le amministrazioni centrali statali ed alle Regioni, le quali hanno in gran parte risposto, anche se in alcuni casi le risposte sono pervenute con ritardo ed in maniera incompleta.

Al riguardo è da segnalare che l'Agenzia del Territorio ha omesso di trasmette le informazioni richieste, mentre il Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti l'ha fatto in maniera incompleta, omettendo la quantificazione del risparmio stimato. In ultimo, l'Agenzia delle Dogane, che nel 2004 aveva del tutto omesso di trasmettere i dati, li ha inviati nel 2005 con notevole ritardo.

Al fine di effettuare un raffronto dei dati per gli anni 2004/2005 in maniera omogenea, sono state considerate solo le informazioni complete e comparabili per entrambi gli anni.

Pertanto, dai dati relativi a 14 Dicasteri risulta che i dipendenti collocati in part-time sono passati da 14.937 unità del 2004 a 15.078 del 2005, con un incremento rispetto all'anno precedente di 141 unità.

Considerato il personale in servizio dei predetti Dicasteri era rispettivamente di 207.839 nel 2004 e di 205.983 nel 2005, si osserva che l'incidenza percentuale del lavoro part-time nel 2004 è stata del 7,19%, con un risparmio pari a €. 67.241.556, mentre per l'anno 2005 l'incidenza percentuale è stata del 7,32% , con un risparmio di €. 71.687.835 (tab. A).

Relativamente alle informazioni richieste alle Regioni, si evidenzia che alcune di esse non hanno ritenuto di inviarle (Sicilia, Sardegna, Abruzzo, Toscana, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige e la Valle d'Aosta) determinando pertanto l'impossibilità di confrontare i dati 2005 con quelli pervenuti nell'anno precedente.

In ogni caso, in relazione ai dati pervenuti è emerso che il numero dei dipendenti collocati in part-time corrisponde a 2.002 unità su un totale di 33.740 dipendenti in servizio, con un rapporto percentuale pari al 5,93% ed un risparmio in termini finanziari di 10.257.548 euro.

Nei commi da 56 a 65 dell'articolo 1, legge 23 dicembre 1996, n. 662, confermati

dall'articolo 53 del d. lgs. 165/2001, era prevista, fra l'altro, l'istituzione di servizi ispettivi, richiamati anche dal d. lgs. 30 luglio 1999, n. 286. Per effettuare le verifiche a campione sull'osservanza delle norme in argomento e particolarmente sullo svolgimento di attività extra istituzionale non autorizzata, si è constatato che la totalità delle amministrazioni pur avendo costituito i predetti servizi non ha fatto seguire, poi, l'effettività dell'attività ispettiva.

Le amministrazioni hanno privilegiato in particolar modo il momento autorizzatorio delle prestazioni extra istituzionali, trascurando l'attivazione dei controlli e, quand'anche effettuati, il loro numero è apparso esiguo e tale da non connotare di significatività il dato campionario, salvo casi eccezionali, ove agli accertamenti è seguita anche una richiesta di intervento da parte dell'Ispettorato che si è avvalso, per le finalità ispettive, dell'apporto della Guardia di Finanza.

4.11 La Contrattazione Collettiva

Il quadro normativo generale

L'articolo 2, comma 3, del d. lgs. 165/2001 ha stabilito che la disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni sia regolata contrattualmente. Tale principio va letto nel contesto della cosiddetta "privatizzazione" del pubblico impiego, che comporta la riconduzione del rapporto di lavoro presso le pubbliche amministrazioni alle stesse regole valide per il lavoro nell'impresa.

In particolare il d. lgs. 165/2001 prevede le due tipologie contrattuali: da un lato, i contratti collettivi, da stipularsi secondo le modalità descritte negli artt. da 40 a 50 del d. lgs. 165/2001 (competenze dell'ARAN e dei comitati di settore, controllo dei costi contrattuali e competenze della Corte dei conti, procedimento di contrattazione nazionale, materie del contratto collettivo, nazionale ed integrativo, modello bipolare della contrattazione collettiva) e, dall'altro, i contratti individuali, che devono conformarsi ai principi espressi dall'articolo 45, comma 2, dello stesso d. lgs. 165/2001 (principio di parità di trattamento; effettività e corrispettività della retribuzione rispetto alle prestazioni effettuate; carattere esclusivamente migliorativo del trattamento definito dai contratti individuali rispetto a quanto stabilito nei contratti collettivi).

Le dinamiche contrattuali ed il ruolo dell'ARAN

La nuova disciplina in materia di relazioni sindacali e contrattazione collettiva, è stata introdotta originariamente con il decreto legislativo 4 novembre 1997 n.396, che ha modificato il d. lgs. 29/1993, trasfuso nel d. lgs. 165/2001.

In forza delle nuove regole sono state stipulati i contratti collettivi per il quadriennio normativo 1994-1997 e relativi bienni economici 1994-1995 e 1996-1997 e quelli del quadriennio normativo 1998-2001 e relativi bienni economici 1998-1999 e 2000-2001.

Più nel dettaglio, con la prima tornata contrattuale (1994-1997) si è determinato il primo, graduale, inserimento nel contesto "privatizzato", delle discipline contrattuali del rapporto di lavoro, secondo il sistema coordinato di convivenza delle fonti normato dall'art.69, comma 1, primo e secondo periodo del d. lgs. 165 del 2001.
Con la seconda tornata (1998-2001) si è completata la fase transitoria prevista dallo stesso art.69, comma 1 (terzo periodo).
Nel corso della conclusa contrattazione collettiva 2002-2005, in fase di completamento, il sistema può dirsi pienamente a "regime", avendo definitivamente cessato di efficacia le norme pubblicistiche anteriori al 1993 in materia di rapporto di lavoro pubblico.

Il sistema di finanziamento della contrattazione collettiva nazionale.

L'art.48 del d. lgs. 165/2001 e gli articoli 16 e 17 della legge 448 del 28 dicembre 2001 (legge finanziaria per l'anno 2002) disciplinano il finanziamento della contrattazione collettiva del personale pubblico, determinandone gli incrementi nei limiti dei tassi di inflazione programmati e modificando il procedimento di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

Le procedure di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa sono normate al fine di garantire il rispetto dei limiti di spesa pubblica, in modo che, successivamente alla fase di allocazione delle risorse, la contrattazione stessa rispetti i vincoli di bilancio non eccedendo i limiti generali di finanza pubblica (compatibilità economico-finanziaria), nonché, per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello, anche i limiti posti dai

contratti collettivi nazionali.

In particolare, il primo comma dell'articolo 17 della citata L.448/2001 ha aggiunto due periodi all'articolo 47, comma 3 del d. lgs. 165/2001, prevedendo un controllo aggiuntivo, esercitato dal Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, sulle ipotesi di CCNL stipulati nei comparti diversi dallo Stato.

Anteriormente alle modifiche apportate dalla legge finanziaria per il 2002 era previsto che i CCNL fossero sottoposti solo alla valutazione del competente comitato di settore, che, per le amministrazioni statali, è costituito dallo stesso Governo, in qualità di datore di lavoro.

Nelle amministrazioni diverse da quelle statali, invece, il Governo interveniva esclusivamente attraverso l'emanazione dell'atto di indirizzo all'ARAN, teso ad assicurare un controllo preventivo, con riferimento agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica nazionale. Per tali amministrazioni, infatti, il Governo non assume la veste di parte datoriale pubblica, ma esclusivamente quella di garante degli equilibri di finanza pubblica, prescritti nei documenti di programmazione economico-finanziaria.

Ai sensi del vigente articolo 47 del d. lgs. 165/2001, come modificato dal citato articolo 17, della legge finanziaria per l'anno 2002, per le amministrazioni diverse dello Stato si aggiunge ora, al controllo preventivo esercitato attraverso l'atto di indirizzo all'ARAN ed al parere del competente comitato di settore, il controllo del Governo che agisce in veste di garante degli equilibri di finanza pubblica .

4.12 La contrattazione integrativa.

Quadro normativo

Il quadro normativo in materia di contrattazione integrativa è delineato dal d. lgs. 396 del 1997, modificativo del d. lgs. 29/1993 poi trasfuso nel d. lgs. 165/2001.

Le norme del d. lgs. 165/2001 ipotizzano la contrattazione integrativa del lavoro pubblico quale livello derivato, per competenza e valore, dal livello nazionale.

E' infatti prescritto che la contrattazione di secondo livello, ai sensi dell'articolo 40, del d. lgs. 165/2001, si svolge nelle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali previsti dai contratti collettivi nazionali.

Ne deriva che il carattere integrativo di tale livello contrattuale si manifesta non come indipendenza in senso "proprio" (vale a dire, come nel settore privato, quale livello autonomo e tendenzialmente "slegato" dal livello nazionale, costituito quale contratto dei "minimi" retributivi e di tutela), ma con un carattere di derivazione normo-retributiva, nel senso che tutti i contenuti della contrattazione integrativa sono nel contratto nazionale (soggetti, oggetto, procedure, livelli, risorse finanziarie), in virtù di un principio di interdipendenza fra i due livelli contrattuali.

A garanzia di tale vincolo di interdipendenza, la legge dispone che non possono essere sottoscritti, in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Per assicurare la coerenza dei contratti integrativi al contratto nazionale ed a vincoli di bilancio è prevista dal comma 3 dello stesso articolo 40, la sanzione della nullità delle clausole difformi (cosiddetta "nullità reale").

Nel nuovo modello relazionale, la contrattazione integrativa ha assunto un ruolo rilevante nell'ambito della gestione del personale e nell'attuazione dei nuovi istituti contrattuali (come ad esempio quello della progressione economica orizzontale). La contrattazione integrativa costituisce uno strumento di primaria importanza, potendo promuovere autonomia e responsabilità, politiche premiali e meritocratiche, efficienza dei servizi.

Controllo dei costi della contrattazione integrativa.

Il problema della tenuta della contrattazione collettiva, sotto il versante del controllo della spesa, assume specifica rilevanza proprio per ciò che attiene alla contrattazione integrativa. Questa, spesso, si determina al di fuori dei limiti di natura normativa e finanziaria posti dal contratto di primo livello. La produzione legislativa recente si è quindi indirizzata alla creazione di istituti che consentano il controllo della spesa derivante dalla contrattazione integrativa.

A tale riguardo, l'art. 20, comma 1, lettera *e*), della legge 23 dicembre 1999, n. 488 (integrativo dell'art.39, della legge 27 dicembre 1997, n.449), già aveva affidato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze il ruolo di controllo di detti contratti per i comparti Ministeri ed Enti pubblici non economici (enti con più di 200 dipendenti).

L'attività di controllo, svolta dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, è principalmente finalizzata ad impedire che gli oneri derivanti dall'attuazione dei nuovi sistemi di classificazione e di progressione professionale eccedano le disponibilità finanziarie che confluiscono nei fondi unici di amministrazione. Qualora tale controllo abbia esito negativo il contratto sottoscritto non può essere applicato.

La legge finanziaria per l'anno 2002 ha, a sua volta, rafforzato il sistema dei controlli.

In particolare, l'accertamento congiunto della compatibilità economico-finanziaria del Dipartimento della funzione pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato, previsto dalla legge 488/1999, è stato esteso agli enti pubblici, indicati nominativamente dall'articolo 70, comma 4, del d. lgs. 165/2001 (CNEL, ENAC, CONI, Cassa Depositi e Prestiti, UNIONCAMERE, ASI, ENEA), per i quali ne era controversa l'applicazione. È, inoltre, ribadito che gli oneri relativi ai passaggi di personale all'interno delle aree sono a carico dei fondi unici di amministrazione e, in ogni caso, delle risorse per la contrattazione integrativa.

Infine, è previsto un sistema aggiuntivo di controlli esterni sulla contrattazione integrativa, in cui, a diverso titolo, intervengono i comitati di settore, la Ragioneria Generale dello Stato, il Dipartimento della funzione pubblica ed il Governo.

In particolare è stabilito che:

- i comitati di settore e il Governo procedono a verifiche congiunte in merito alle implicazioni finanziarie complessive della contrattazione integrativa di comparto, definendo criteri di riscontro, anche a campione, sui contratti integrativi delle singole amministrazioni;
- gli organi di controllo interno previsti nelle singole amministrazioni devono inviare annualmente specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa al Ministero dell'Economia e delle Finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica;
- nel caso in cui i controlli evidenzino costi non compatibili con i vincoli di bilancio, le relative clausole dell'accordo integrativo sono nulle di diritto.

Inoltre, è disposto che per la contrattazione integrativa le grandezze finanziarie impegnate e definite percentualmente nella legge finanziaria per le amministrazioni dello Stato, vincolano anche le amministrazioni non statali, tenute al rispetto dei medesimi limiti percentuali. Analogamente su tutte le amministrazioni grava l'obbligo di finanziarie con il

fondo unico di amministrazione le progressioni professionali (ultimo periodo del comma 1 dell'art. 16, ed ultimo periodo del comma 7 dello stesso art. 16).

La legge 27 dicembre 2002, n. 289 (legge finanziaria per l'anno 2003), ha esteso l'accertamento congiunto di cui alla legge 488/1999, anche agli enti di ricerca con organico superiore a duecento unità.

Infine la legge 23 dicembre 2005, n.266 (legge finanziaria 2006), ai commi 189 e seguenti, ha imposto un meccanismo di congelamento dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato, delle agenzie, incluse le Agenzie fiscali, degli enti pubblici non economici, inclusi gli enti di ricerca e di quelli di cui all'articolo 70, comma 4, e delle università, "cristallizzandolo", a decorrere dell'anno 2006, nell'importo storico determinato al 2004.

L'unica possibilità di incremento dei suddetti fondi è legato all'introito degli importi fissi previsti dai contratti collettivi nazionali (che non risultino già confluiti nei fondi dell'anno 2004), situazione che si è potuta verificare per quei comparti che ancora non avevano stipulato il contratto di rinnovo biennale e che hanno potuto beneficiare della quota percentuale – nelle misure previste dalle leggi finanziarie – finalizzata alla contrattazione integrativa.

E' inoltre precisato che gli importi relativi alle spese per le progressioni all'interno di ciascuna area professionale o categoria continuano ad essere a carico dei pertinenti fondi e sono portati, in ragione d'anno, in detrazione dai fondi stessi per essere assegnati ai capitoli stipendiali fino alla data del passaggio di area o di categoria dei dipendenti che ne hanno usufruito, o di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta in modo da essere rassegnati, da tale data, ai fondi medesimi.

Il descritto procedimento è, in qualche modo "sorvegliato" dal collegio dei revisori di ciascuna amministrazione (ovvero dall'organo di controllo interno equivalente), il quale è tenuto a "vigilare" sulla corretta applicazione della normativa.

4.13 La sessione contrattuale 2002 -2005

La tornata contrattuale 2002-2005 si colloca nel solco della precedente tornata per il quadriennio 1998 - 2001, la quale, già sulla scorta dell'esperienza del primo quadriennio contrattuale "privatistico" (1994-1997) si è fortemente impegnata al fine di fornire la più ampia disciplina contrattuale agli istituti del rapporto di lavoro, secondo un modello di

feconda concorrenza fra fonti pubblicistiche e contrattuali, tipica del settore privato.

Nel corso degli anni 2003, 2004, 2005 e 2006 con la stipulazione dei CCNL - relativi al quadriennio 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, e infine quelli relativi al secondo biennio economico 2004-2005 - può dirsi del tutto completata l'attuazione della disciplina in materia di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva prevista dal d. lgs. 165/2001.

I Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al quadriennio 2002-2005 e al primo biennio economico 2002-2003.

Le trattative relative alla tornata negoziale 2002-2005 sono state precedute, in data 18-12-2002, dalla stipula del contratto collettivo quadro per la ridefinizione dei comparti di contrattazione.

Per quanto attiene il personale non dirigente, complessivamente, sono stati definitivamente sottoscritti i C.C.N.L. per il quadriennio 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003 relativi ai seguenti comparti di contrattazione:

Comparto delle Amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo (Comitato di settore costituito da: Dipartimento della funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze) - sottoscrizione in data 26 maggio 2004;

Comparto Ministeri (Comitato di settore costituito da: Dipartimento della funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze) - sottoscrizione in data 12 giugno 2003;

Comparto Regioni e Autonomie Locali (Comitato di settore costituito da: Conferenza dei Presidenti delle Regioni, ANCI, UPI, Unioncamere) sottoscrizione in data 21 gennaio 2004;

Comparto Sanità (Comitato di settore costituito da: Conferenza dei Presidenti delle Regioni e Ministero della Salute) sottoscrizione in data 19 aprile 2004;

Comparto Scuola (Comitato di settore costituito da: Dipartimento della funzione pubblica - Ministero dell'economia e delle finanze – Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca) sottoscrizione in data 24 luglio 2003;

Comparto Agenzie fiscali (Comitato di settore costituito da: Dipartimento della funzione pubblica - Ministero dell'economia e delle finanze – Direttori delle Agenzie fiscali) sottoscrizione in data 28 maggio 2004;

Comparto Enti pubblici non economici (Comitato di settore costituito da: Presidenti degli enti pubblici non economici) sottoscrizione in data 28 novembre 2004;

Comparto Università (Comitato di settore costituito da: Conferenza dei Presidenti dei Rettori delle Università Italiane) sottoscrizione in data 27 gennaio 2005;

Comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri (Comitato di settore costituito da: Dipartimento della funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze) sottoscrizione 17 maggio 2004;

Comparto Accademie e Conservatori (Comitato di settore costituito da: Dipartimento della funzione pubblica - Ministero dell'economia e delle finanze – Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca) sottoscrizione in data 16 febbraio 2005.

Comparto degli Istituti ed Enti di ricerca e sperimentazione (Comitato di settore costituito da Presidenti degli Enti di ricerca) sono stati sottoscritti, in via definitiva, in data 7 aprile 2006, il contratto collettivo nazionale relativo al quadriennio 2002-2005 e primo biennio 2002-2003 ed il CCNL per il secondo biennio 2004-2005

Per quanto riguarda gli **Enti ex art. 70 del d. lgs. 5 del 2001**, che costituiscono una sorta di Aziende **"monocomparto"**, ai sensi del comma 4 del citato articolo 70, sono stati sottoscritti, nel corso degli anni 2003, 2004 e 2005, i seguenti CCNL:

- Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente dell'**UNIONCAMERE** - periodo economico 2001-2002 e 2003 - In data 14/04/2005;
- CCNL per la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale nel biennio 2002 - 2003 al personale non dirigente dell'**ENEA** In data 15/07/2004;
- CCNL per il personale non dirigente della Cassa Depositi e Prestiti - biennio contrattuale 2002 - 2003 (S.G. G.U. n. 147 del 25 giugno 2004) In data 01/06/2004;
- Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale non dirigente dell'**ENEA** In data 15/03/2004;
- CCNL ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente del **CNEL** sottoscritto in data 14/2/2001. In data 24/07/2003;
- CCNL per il personale non dirigente dell'**UNIONCAMERE** quadriennio normativo 1999 - 2002 e biennio economico 1999 – 2000. In data 04/03/2003.
- Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al **PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CNEL** per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003. Sottoscritto il 18/07/2006.

Rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al secondo biennio economico 2004-05.

L'avvio delle trattative per il rinnovo del secondo biennio economico è avvenuto con ritardo a causa dell'insufficienza delle risorse, stanziate nelle leggi finanziarie per il 2004 e 2005, rispetto alle richieste sindacali. La situazione è stata sbloccata dal protocollo d'intesa Governo-sindacati del 27 maggio 2005 con il quale il Governo si è impegnato all'ulteriore stanziamento pari ad un incremento aggiuntivo dello 0,7 % a decorrere dall'anno 2006.
Sono stati sottoscritti:

- Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, sottoscritto in via definitiva il 7/12/2005;

- Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Ministeri biennio economico 2004 – 2005, sottoscritto in via definitiva il 7/12/2005;

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Scuola, sottoscritto in via definitiva 7/12/2005;

- Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Accademie e Conservatori (AFAM), sottoscritto in via definitiva 16/2/2006;

- Comparto Agenzie fiscali, sottoscritto l'08/06/2006;

- Comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri, sottoscritto il 13.4.2006;

- Comparto Sanità, sottoscritto il 5.6.2006;

- Comparto Regioni ed autonomie locali: il contratto è stato sottoscritto il 09/05/2006;

- Comparto Università, sottoscritto il 28.3.2006;

- Comparto degli Istituti ed Enti di ricerca e sperimentazione, in data 07/04/2006 (contestualmente al CCNL relativo al quadriennio 2002-2005 e primo biennio 2002-2003);

- Comparto Enti pubblici non economici, sottoscritto l' 08/05/2006;

- Comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale, sottoscritto l'11/04/2006;

- Enti art. 70 d. lgs. 165/2001, Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del CNEL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, sottoscritto il 18/07/2006.

Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi alle AREE DIRIGENZIALI

Per quanto attiene il **personale dirigente**, è stato concluso per pressoché tutte le aree contrattuali, l'iter negoziale per il rinnovo dei C.C.N.L. relativi al quadriennio normativo 2002 - 2005 al primo biennio economico 2002 – 2003.

In particolare, sono stati sottoscritti in via definitiva i seguenti CCNL:

a) DIRIGENZA AREA I (Aziende, Ministeri):
(Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici, PCM, Ricerca, Università, dal 23/09/2004 fanno parte di distinte aree dirigenziali.)
- CCNL area I - Dirigenza quadriennio normativo 2002/2005 e biennio economico 2002/2003, in data 21/04/2006;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro Area I – dirigenza - biennio economico 2004/2005, in data 21/04/2006.

b. DIRIGENZA AREA II (Regioni ed Autonomie locali):
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area della dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003, sottoscritto il 22.2.2006;

c) DIRIGENZA SANITA' AREA III (amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale):
- Contratto Collettivo Nazionale di lavoro dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale II biennio 2004-2005, sottoscritto il 5.7.2006.

d) DIRIGENZA SANITA' AREA IV (medica e veterinaria):
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area della dirigenza Medico - Veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale II Biennio 2004-2005, sottoscritto il 5.7.2006.

e) DIRIGENZA AREA V (scuola):
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dirigente dell' area V quadriennio giuridico 2002-05 e I° biennio economico 2002-03, sottoscritto il 11.4.2006;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area V della Dirigenza per il secondo biennio economico 2004-2005, sottoscritto l'11. 4.2006.

f) DIRIGENZA AREA VI (Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici)
(*Agenzie fiscali ed Enti pubblici non economici prima del 23/09/2004 facevano parte della Dirigenza Area I*):
- Contratto collettivo nazionale di lavoro per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003 relativo all'area VI della dirigenza, sottoscritto il 1 agosto 2006;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro per il biennio economico 2004-2005 relativo all'area VI della dirigenza, sottoscritto il 1 agosto 2006.

g) DIRIGENZA AREA VIII (Presidenza del Consiglio dei Ministri)
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dirigente dell'area VIII per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e biennio economico 2002 – 2003, sottoscritto il 13.4.2006;
- CCNL relativo al personale dirigente dell'area VIII per il biennio economico 2004 – 2005, sottoscritto il 13.4.2006.

4.14 Gli ACCORDI NAZIONALI QUADRO - anni 2003, 2004 e 2005:

Gli accordi nazionali quadro definiscono o modificano i comparti e le aree di contrattazione collettiva e regolano gli istituti contrattuali comuni a tutte le pubbliche amministrazioni oppure riguardanti più comparti e aree. Nel corso degli anni 2003, 2004 e 2005 sono stati sottoscritti i seguenti Accordi Quadro che Definiscono e/o modificano i comparti e le aree di contrattazione collettiva ovvero regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti e aree di contrattazione:

26/07/2005
Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria del personale del cnipa. Tempistica delle procedure elettorali

12/01/2005
Protocollo di intesa per la costituzione e il funzionamento del comitato paritetico di cui all'art. 43 del d. lgs. 165/2001 (e relativo regolamento di funzionamento, approvato in data 18 gennaio 2005)

23/09/2004
Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002 - 2005

23/09/2004
Contratto sulla richiesta di interpretazione autentica dell'art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 sull'utilizzo dei diritti e delle prerogative sindacali

03/08/2004
CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2004 - 2005

06/04/2004
Contratto d'interpretazione autentica dell'art. 8 della parte I dell'accordo collettivo nazionale 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