

1.5. - ATTIVITA' DELLE REGIONI

1.5.1. Abruzzo

L'attuale sistema organizzativo regionale, previsto dalla L.R. n.58/1985 si realizza nelle strutture operative dei seguenti organi:

- a) Consiglio Regionale
- b) Presidenza della giunta Regionale
- c) Giunta Regionale
- d) Comitato Regionale di Controllo

Nell'ambito di detti Organi regionali sono previsti complessivamente n.80 "Servizi" e n.18 "Posti di Ricerca e Studio" quali strutture di massimo livello.

Tali Servizi sono disposti e coordinati per gruppi omogenei, corrispondenti ai "Settori funzionali" delle attività regionali, per ognuno dei quali è prevista una funzione di coordinamento; a loro volta essi sono organizzati in complessivi n.187 "Uffici" costituenti le strutture amministrative di base dell'ordinamento regionale.

Gli Uffici al loro interno si articolano in n.326 "unità operative organiche", individuate secondo criteri di omogeneità funzionale o in relazione a specifiche funzioni.

La situazione numerica, con raffronto tra dotazione organica e personale in servizio nonché la specificazione dei livelli retributivi e posizione giuridica (di ruolo e non di ruolo) è evidenziata nel prospetto seguente:

Livello	Dotazione organica	Presenti in servizio al 31.12.85	Personale in soprannumero	Totale
I	=	=	=	=
II	108	108	11	119
III	188	143	196	339
IV	545	435	6	441
V	=	=	=	=
VI	767	599	192	791
VII	272	165	59	224
VIII	326	360	=	360
1° Dirig.	187	148	=	148
2° Dirig.	98	=	=	=
	2.491	1.958	464	2.422

da cui risulta, in sintesi, che su una dotazione organica di 2.491 unità risultano in servizio di ruolo n. 1.958 dipendenti con una vacanza di posti di 533 unità. Risultano, però, collocati in ruolo soprannumerario, ai sensi della legge 138/1984, n. 464 giovani assunti ex legge n. 285 e sono, altresì, in servizio n.131 dipendenti ex cassa per il Mezzogiorno trasferiti a questa Regione.

La Regione, in attuazione della L.R. 20 Giugno 1980, n. 67 e successive integrazioni e modifiche, sta realizzando il proprio Sistema informativo.

In tale ambito sono state sviluppate e vengono gestite procedure per l'automazione, tra l'altro, delle seguenti aree:

- Bilancio
- Ragioneria
- Personale
- Convenzioni uniche per la sanità
- Ruoli personale servizio sanitario
- Edilizia residenziale pubblica
- Utenti motori agricoli
- Graduatorie personale Centri Formazione Professionale

La Regione si avvale, di elaboratori IBM 4331 e IBM 38 dotati delle relative periferiche oltre a vari personal computer per l'automazione d'ufficio.

Per la trasmissione dati la Regione dispone di reti SIP collegate con i 4 capoluoghi di provincia.

Per quanto riguarda i rapporti con:

- l'utenza
- altre pubbliche amministrazioni
- enti internazionali

la struttura amministrativa regionale assicura, sia a livello

centrale che periferico, un costante contatto con il cittadino-utente in considerazione delle numerose attività prettamente gestionali che oggi è tenuta ad espletare in attuazione di specifiche norme di legge con particolare riferimento ai settori dell'agricoltura, dei lavori pubblici, della sanità, del turismo.

Una attenzione particolare viene dedicata alla cura costante dei rapporti con le altre Regioni per il necessario coordinamento delle attività di comune interesse, nonché con le altre pubbliche amministrazioni nazionali e con gli Enti internazionali, per le materie direttamente attinenti le competenze della Regione.

In tale ambito sono stati instaurati collegamenti estremamente produttivi con la Cassa per il Mezzogiorno ed in modo ottimale con le istituzioni della Comunità Europea, affidandone la competenza ad apposite strutture della Presidenza della giunta.

Il rinvio alla contrattazione decentrata, previsto dall'ultimo contratto di lavoro e dalla legge quadro, per la soluzione di taluni problemi comuni all'impiego del personale ed alla organizzazione del lavoro, non può dirsi che abbia favorito l'acquisizione di quei risultati positivi così come era negli auspici delle parti firmatarie dell'accordo nazionale.

La trattativa decentrata, infatti, si è dimostrata oltremodo complessa e defatigante, per la eccessiva parcellizzazione degli interessi, ed è stata sempre causa di notevolissimi ritardi nella applicazione degli istituti contrattuali che ad essa facevano rinvio, alcuni dei quali, anzi, attendono ancora una definizione concreta, proprio per la difficoltà di trovare un'intesa con la controparte sindacale.

Infine circa i programmi e le proposte di sperimentazioni per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza amministrativa si

evidenzia la presenza attiva della Regione nell'ambito del progetto F.E.P.A. - Funzionalità ed Efficienza della Pubblica Amministrazione - proposto dal Dipartimento per la Funzione Pubblica. Sono, infatti, attualmente in corso di sperimentazione n. 3 sottoprogetti in strutture operative di questa Amministrazione finalizzati alla normalizzazione e individuazione di fabbisogni organici di personale, al controllo sull'efficienza ed economicità dell'azione amministrativa ed all'analisi dei costi dei servizi pubblici.

1.5.2. Emilia Romagna

Le strutture organizzative della Regione sono fissate dalla L.R. 44/'84 che le articola in Servizi, Uffici, Unità operative organiche.

La predetta legge prevede anche sia strumenti di integrazione funzionale per specifici problemi che interessano più Servizi (Gruppi di lavoro), sia il coordinamento stabilmente determinato per vaste aree operative omogenee.

Analoghe strutture sono previste anche per gli Enti regionali quali: l'Azienda Regionale Centro Elettronico -ARCEL-, l'Azienda Regionale per le foreste -ARF-, l'Azienda Regionale incremento selvaggina -ARIS-, l'Istituto Regionale per l'apprendimento -IRPA-, l'Istituto per i beni artistici culturali e naturali -IBAC-, per le Aziende speciali per il diritto allo studio universitario (Bologna, Modena, Parma, Ferrara).

Allo stato attuale le strutture organizzative regionali - ivi compresi i sopraindicati Enti - sono costituite da:

n. 96 Servizi;

n. 402 Uffici;

n. 409 Unità operative organiche.

Le aree operative di coordinamento sono 7 (Affari della Presidenza della Giunta; Affari Istituzionali e controlli; Affari generali, personale, organizzazione; Programmazione e Bilancio; Agricoltura; Sanità; Ambiente - Difesa del suolo).

Per conseguire ulteriori e significativi livelli di qualificazione della macchina regionale è necessario comunque completare il processo di riordino organizzativo dell'apparato regionale iniziato con la predetta legge regionale nella direzione dell'attuazione dei principi della legge quadro sul pubblico impiego.

Il riordino delle strutture organizzative regionali si collega con la ridefinizione dei procedimenti di delega o di trasferimento di funzioni regionali in capo agli Enti locali ed esige la introduzione di processi di razionalizzazione rispetto alla attuale gestione dei servizi regionali; processi che interesseranno in maniera diretta le strutture operative ad essi preposte.

La Regione ha provveduto alla piena applicazione della normativa sullo stato giuridico e sul trattamento economico del personale in attuazione agli accordi nazionali sindacali mediante la legge regionale 11/'84.

I dati quantitativi del personale al 31.12.1985 sono i seguenti:

Qualifiche funzionali	Dotazione organica	Posti occupati
Seconda Dirigenziale	110	101
Prima Dirigenziale	455	263
VIII	915	659
VII	775	436
VI	965	897
V	300	274
IV	930	770
III	330	185
II	40	182
I	--	--
TOTALE	4.820	3.767

Alla data del 31.12.1985 sono stati banditi concorsi esterni per la copertura di 215 posti.

Particolarmente sentita al riguardo è la necessità che il processo di riqualificazione e di aggiornamento dell'apparato pubblico regionale che, partendo dalla necessità che l'Ente svolga efficacemente il ruolo istituzionale e che gli è proprio, cioè di legislazione, di programmazione e di alta amministrazione, favorisca la progressiva acquisizione di professionalità adeguate.

Obiettivo primario in proposito è quello di costituire un sistema che interessi tutte le strutture organizzative regionali e che, tramite l'intervento dei due Assessorati interessati (Formazione Professionale; Affari Istituzionali e Generali), garantisca l'attivazione di iniziative sia per la formazione professionale di primo inserimento, la riqualificazione e la riconversione delle professionalità esistenti, sia, particolarmente, l'aggiornamento professionale. Sotto quest'ultimo profilo una specifica iniziativa potrà essere attuata, fin d'ora, per un aggiornamento in ordine alla "metodologia della programmazione" ed alla "metodologia del controllo di gestione" nell'ambito dell'attualità regionale.

Le innovazioni tecnologiche introdotte dalla Regione riguardano in primo luogo la immissione di sistemi informatici per la gestione di ampi settori e la attuazione di un articolato sistema di videoscrittura e archiviazione.

I sistemi informatici sono stati introdotti soprattutto nei seguenti settori:

- Agricoltura, elaborazione censimenti ISTAT e rilevazioni campionarie ricorrenti ISTAT; gestione rete contabilità agraria aziendale; gestione "nulla osta" credito agrario agevolato; gestione utenza motori agricoli per acquisto agevolato di carburante; gestione

- anagrafe acquisto presidi fitosanitari; gestione anagrafe autorizzazioni produzione materiale vivaistico per la riproduzione; raccolta ed elaborazione dati relativi al servizio metereologico regionale per l'agricoltura e per altri settori produttivi.
- Sanità: automazione delle procedure per la gestione dei medici di famiglia; per gli specialisti ambulatoriali; per le strutture e gli specialisti convenzionati esterni; gestione dell'albo unico di tutti i medici (dipendenti e convenzionati) appartenenti al Servizio Sanitario Nazionale.
 - Ambiente: è realizzata la gestione automatizzata del catasto dei pozzi; del catasto degli scarichi di cui alla L. 3.9.1976, ivi compresa la tariffazione delle tasse di concessione; è in fase di realizzazione la gestione automatizzata dei servizi decentrati di difesa del suolo quali i catasti delle derivazioni acquee e delle opere idrauliche; è in fase di realizzazione la procedura automatizzata per il controllo sull'attività edilizia nei comuni classificati sismici.
 - Edilizia: anagrafe utenza case popolari.
 - Servizi generali: sono automatizzate la gestione del trattamento economico del personale; la gestione del bilancio; la gestione delle spese; la gestione delle carte tematiche regionali. E' allo studio - ed in parte già in via di attuazione una procedura automatizzata relativa a tutti gli aspetti della gestione delle strutture organizzative e del personale.

In questo campo va detto, infine che l'obiettivo della Regione

è quello di procedere alla estensione e miglioramento qualitativo e quantitativo del processo di informatizzazione della macchina regionale, raccordandola organicamente alle strutture del sistema informativo della Regione e dei diversi livelli delle autonomie locali: in questo ambito acquista primaria importanza l'attuazione di un sistema informativo riguardante le strutture organizzative, la dotazione organica del personale e la loro dinamica.

Per quanto concerne i rapporti con l'utenza in generale va detto che, già nel corso della passata legislatura la Regione Emilia Romagna ha presentato la proposta politica della "Carta dei diritti e della partecipazione" e l'ha assunta come terreno qualificante della propria attività, sviluppando un progetto di interventi che, superata la fase di prima elaborazione, può ora avviarsi verso esperienze più concrete e mature.

Diritti dei cittadini nei confronti della pubblica amministrazione; diritto alla salute; diritto all'ambiente; diritti dei consumatori: sono le tematiche sulle quali più efficacemente è intervenuta l'istituzione regionale con l'approvazione di alcuni importanti atti legislativi, con una politica più attenta verso le nuove articolazioni sociali (gruppi di volontariato, associazioni ecologiche, per la difesa dei diritti del malato, dei consumatori, ecc.), con una più puntuale riflessione sui propri meccanismi amministrativi.

Particolarmente significativi, sul piano degli strumenti di garanzia e di verifica dell'azione regionale, sono da considerarsi gli orientamenti già espressi nelle leggi sul difensore civico e sul referendum, i quali vanno attuati con le formule più idonee, anche introducendo i necessari correttivi.

Un'altra direzione d'intervento riguarda il riconoscimento di

spazi di gestione sociale e, in particolare, la valorizzazione del volontariato. Alcune leggi regionali hanno già riconosciuto la funzione e il ruolo di questo settore in ambiti portanti dell'attività regionale (assistenza, protezione civile, ambiente ecc.); numerose esperienze sono maturate nel corso di questi anni a livello provinciale e comunale, anche in realtà territoriali più munite.

Sulla base di queste feconde esperienze, è possibile passare a forme più sofisticate di regolamentazione che definiscano alcuni criteri generali di approccio delle istituzioni rispetto ad associazioni o gruppi di volontariato, nella salvaguardia della loro autonomia e del loro modo di intendere l'impegno politico e sociale.

In sostanza si pensa di procedere alla elaborazione di uno "Statuto del volontariato", nel quale le caratteristiche dei soggetti, i loro diritti, la qualità dei loro rapporti con l'istituzione, gli ambiti di lavoro, ecc, rappresentino uno schema di principi fondamentali e di finalità generali da applicare e da modulare secondo le esigenze dei singoli settori.

Le linee di fondo di questa elaborazione dovranno tener conto, da un lato, dell'esigenza centrale di rispettare il carattere delle associazioni come modi di autorganizzarsi della società, evitandone ogni commistione o tentativi di assorbimento da parte delle istituzioni; ma, da un altro lato, non dovranno dimenticare la necessità di garantire a questi ultimi reali strumenti di verifica sulla qualità dei servizi resi e sul buon uso delle risorse della collettività.

La Regione ha attivato anche i diversi livelli di contrattazione previsti dagli accordi nazionali e richiamati all'art. 3 della L.R. 11/1984 nel rispetto dell'art. 14 della legge quadro sul pubblico impiego n. 93/1983.

Gli accordi di maggior rilievo hanno riguardato:

- l'applicazione dell'accordo nazionale 1983/'85: salario accessorio; compensi incentivanti la produttività; attuazione delle nuove qualifiche funzionali; profili professionali; ecc.
- Criteri per l'organizzazione del lavoro conseguenti alla ristrutturazione di servizi e uffici e in specifici settori di attività.

1.5.3. Liguria

A seguito delle disposizioni emanate con la legge regionale 27.8.1984, n. 44, le strutture organizzative della Regione Liguria sono rappresentate dai Servizi i quali di norma si articolano in Uffici. Sono inoltre istituite aree di studio per sopperire alle esigenze di analisi e ricerca secondo varie tematiche, nei diversi campi di attività e di intervento dell'Ente. Nell'ambito dei servizi, delle aree di studio e degli Uffici sono inoltre istituite unità operative. La legge sopra citata prevede al riguardo le funzioni; le responsabilità, le modalità di costituzione e l'organico di tali strutture. Per quanto concerne gli Uffici, la relativa individuazione ed istituzione è stata disposta con deliberazione del Consiglio Regionale su proposta della Giunta e, per quanto concerne i Servizi del Consiglio, dell'Ufficio di Presidenza. Per quanto attiene infine le Unità operative, la costituzione è effettuata nell'ambito delle rispettive competenze dalla Giunta Regionale e dall'Ufficio di Presidenza. Nelle aree di attività tra loro complementari o connesse proprie delle competenze e degli obiettivi di più Servizi Regionali si

svolge la funzione di coordinamento, il cui incarico è affidato dalla Giunta Regionale e dall'Ufficio di Presidenza ad un dipendente appartenente alla seconda qualifica dirigenziale, il quale continua a svolgere i compiti di direzione del Servizio affidatogli. Con la legge regionale più volte citata sono state inoltre istituite la Conferenza di Servizi della Giunta Regionale, le Conferenze di Servizio, il Consiglio di Dirigenza e il Comitato di Servizio. La Conferenza di Servizi della Giunta Regionale è composta dai dirigenti della seconda qualifica funzionale dirigenziale interessati a specifici oggetti all'ordine del giorno della Conferenza stessa, ed ha lo scopo di esaminare l'andamento generale delle attività degli Uffici regionali in rapporto all'attuazione degli indirizzi politici e dei piani e programmi di lavoro, verificando i problemi generali inerenti l'organizzazione e formulando proposte in merito all'espletamento delle attività regionali. Le Conferenze di servizio sono istituite quale forma istituzionalizzata di organizzazione attraverso la quale si assicura la partecipazione attiva e responsabile dei dipendenti regionali al processo lavorativo. Il Consiglio di Dirigenza è istituito presso ogni area di coordinamento ed è composto dal Coordinatore e dai dirigenti dei Servizi e delle aree di studio al fine di esaminare i problemi dell'area per un'organica attuazione delle direttive degli Organi politici. Infine il Comitato di Servizio è istituito presso ciascun Servizio ed è composto dal Dirigente di Servizio e dai Dirigenti al fine di provvedere al miglior utilizzo delle strutture e delle attrezzature.

Sempre con la legge regionale n. 44/1984 sono state inoltre, dettate norme sullo stato giuridico ed economico dei dipendenti regionali. Tali norme hanno previsto otto qualifiche funzionali e due qualifiche dirigenziali ed in particolare, per quanto concerne queste

ultime, hanno individuato le attribuzioni, i compiti, le responsabilità e le funzioni dei dirigenti regionali ampliandone il contenuto rispetto a quello dell'accordo nazionale stipulato il 20 maggio 1983. Alla data del 31.12.1985 il personale in servizio presso la Regione Liguria con la relativa dotazione organica, risulta essere:

	ORGANICO	PRESENTI
II QUALIFICA DIRIG.LE	90	86
I QUALIFICA DIRIG.LE	195	44
LIVELLO VIII	362	304
LIVELLO VII	150	41
LIVELLO VI	580	542
LIVELLO V	12	10
LIVELLO IV	400	408 (°)
LIVELLO III	113	74
LIVELLO II	19	19
LIVELLO I	--	--
TOTALE	1921	1528

(°) - comprese 96 unità non di ruolo assunti come trimestrali ai sensi del D.P.R. 276 del 31.3.1971.

Riguardo le innovazioni tecnologiche introdotte si precisa che, a decorrere dal 1983, il Settore Personale e Organizzazione Amministrativa si è dotato di un centro elaborazione dati al fine di automatizzare tutta la gestione del personale. Allo stato attuale il processo di automazione concerne, oltre alcune procedure minori, le seguenti procedure:

- a) controllo accessi rilevazioni presenze;
- b) trattamento economico del personale;
- c) stato giuridico e gestione matricola.

Ulteriori aspetti del processo di informatizzazione della gestione del personale si possono rilevare in relazione all'espletamento di procedure concorsuali.

Negli ultimi anni, poi, la Regione ha dato un notevole impulso alla propria organizzazione utilizzando, in notevole misura, strumenti tecnologicamente avanzati. Si è dotata, in particolare, delle seguenti attrezzature informatiche:

- 1) n. 5 elaboratori della classe "Mini" (e le relative periferiche), destinati a gestire il bilancio e i servizi finanziari, il personale regionale (trattamento economico e parte giuridica), l'osservatorio sul mercato del lavoro, la stazione grafica del territorio e tutta una serie di attività svolte dai vari Settori regionali collegati con il CED del Sistema Informativo Regionale;
- 2) n. 30 Personal Computers, in grado di operare sia autonomamente sia in collegamento con il Sistema Centrale;
- 3) di una Data Base Management System relazionale (ORACLE) che riduce drasticamente i tempi di predisposizione dei programmi EDP;
- 4) di un sistema informatico che supporta periferiche destinate alla automazione d'ufficio per gli uffici dipendenti dal Presidente della Giunta.

Per la predisposizione e manutenzione dei programmi, nonché per la gestione delle attività informatiche, la Regione ha assunto, attraverso pubblici concorsi, nove analisti e programmatori.

Sui rapporti con l'utenza, altre Pubbliche Amministrazioni ed Enti Internazionali, si precisa che l'Amministrazione regionale, nel conseguimento dei suoi fini istituzionali, oltre ad intrattenere diretti rapporti con l'utenza e con altre Pubbliche Amministrazioni

(UO.SS.LL., Comunità Montane, Enti Locali, Regioni, Istituti Previdenziali ed Assicurativi, Ministeri), nell'ambito delle proprie competenze cura i rapporti con alcuni organismi internazionali quali la Comunità Europea.

La contrattazione decentrata, prevista dall'accordo stipulato il 20 maggio 1983, di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 1983 recepito con la L.R. 27 agosto 1984, n. 44, ha già trovato attuazione nelle intese raggiunte con le OO.SS. in materia di:

- definizione dei criteri per l'accesso alla V qualifica funzionale in relazione alla declaratoria di livello;
- definizione dei criteri per l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività; istituto di nuova introduzione la cui applicazione presenta non pochi problemi;
- definizione dell'orario di servizio;
- definizione dei profili professionali.

Con il confronto con le OO.SS. sono stati definiti, anche, i problemi connessi con l'applicazione della L.R. 27 agosto 1984, n. 44.

Per quanto concerne l'attività, svolta nel 1985 dall'Amministrazione regionale, si segnala, per materia, l'adozione dei seguenti provvedimenti:

Programmazione: - partecipazione della Regione ad una società di progettazione informatica;

- interventi regionali per favorire l'integrazione e lo sviluppo dei sistemi infrastrutturali di trasporto;

Edilizia sociale e

residenziale: - revisione Programma Quadriennale Regionale;

Beni e Attività

culturali: - promozione e incentivazione degli impianti e delle

attività sportive;

- schema di programma regionale di promozione culturale per l'anno 1984;

- piano esecutivo annuale per l'anno formativo 1985/1986;

Viabilità e Trasporti: - piani di intervento per gli investimenti del settore dei trasporti pubblici locali per l'anno 1984 e aggiornamento indirizzi programmatici triennali;

- piano decennale viabilità di grande comunicazione;

- determinazione costo economico standardizzato del rapporto ricavi-costi relativi ai servizi di trasporto pubblico locale;

- determinazione dei contributi annuali di esercizi in favore dei trasporti pubblici locali.

Industria, Commercio

e Artigianato: - piano regionale per la razionalizzazione della rete distributiva di carburanti per uso autotrazione;

-indirizzi programmatici per la predisposizione dei Piani commerciali di localizzazione delle rivendite di giornali e riviste;

Difesa del Suolo ed

Assetto idrogeologico: - piano del bacino interregionale del fiume Magra;

Formazione professionale

e lavoro: - anno formativo 1985/1986 approvazione piano esecutivo annuale 1° stralcio;

- anno formativo 1985/1986 1 integrazione al piano esecutivo annuale 1° stralcio;

Settore Territorio: - istituzione delle aree protette regionali del

- Bric Tana, delle Langhe di Piana Crixia;
- istituzione di disciplina del sistema di aree di interesse naturalistico-ambientale Braccomesco e Monte Beigua;
 - istituzione della Commissione tecnico-scientifica regionale per l'ambiente naturale;
 - istituzione delle riserve regionali del Rio Torsero e di Bergeggi;
 - programma di interventi per la tutela e la fruizione dell'ambiente nelle aree destinate alla formazione di parchi regionali.

Si segnala inoltre la formulazione di criteri direttivi per la concessione di contributi regionali per il finanziamento di opere pubbliche.

Infine, per quanto concerne le sperimentazioni per il miglioramento della funzionalità ed efficienza dell'Amministrazione, questa Regione partecipa nell'ambito del "Progetto Funzionalità Efficienza della Pubblica Amministrazione" attivato dal Dipartimento della Funzione Pubblica a tutti gli interventi in cui si articola il Progetto e cioè:

- 1) Semplificazione delle procedure amministrative;
- 2) Normalizzazione ed individuazione dei fabbisogni di personale nella Pubblica Amministrazione;
- 3) Controllo sull'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, indicatori di produttività;
- 4) costi e funzionalità dei servizi pubblici;
- 5) Formazione e aggiornamento professionale.

post-industriale lasciando l'attuale assetto burocratico.

Quello che è attuale oggi, domani non lo sarà più; l'evoluzione mondiale dei sistemi economici e degli scambi richiedono continue trasformazioni dalle quali non può certo ritenersi esente l'apparato pubblico, occorrono strutture moderne e razionali con sistemi organizzativi e gestionali agili e snelli, in grado di adeguarsi facilmente ai processi di cambiamento, senza creare turbative o paralisi.

Lo Stato non può essere considerato, in modo molto riduttivo, come uno dei soggetti economici, né tantomeno limitarsi ad arbitrare le vicende del mercato. La sua funzione e la sua attività vanno ben al di là di questa ottica che, comunque la si guardi, è del tutto riduttiva. A questo proposito basta ricordare che lo Stato è il più importante datore di lavoro ed il più grosso gestore e distributore di risorse finanziarie del Paese.

Si tratta, in sostanza, di dare avvio al processo di rinnovamento dell'apparato ministeriale sulla spinta delle conclusioni e dei suggerimenti fatti a suo tempo dalla "Commissione Piga" e recepiti dalla "Commissione Bicamerale" per le riforme istituzionali e costituzionali.

Fermo restando che, per quanto riguarda la Pubblica Amministrazione, è più esatto parlare di processo di rinnovamento che non di riforma radicale, si dà, di seguito, notizia dei principali cambiamenti avvenuti nelle strutture delle varie Amministrazioni dello Stato.

1.5.4. Lombardia

Le strutture della Regione Lombardia si articolano in:

- settori cui è preposto un Assessore;
- servizi cui è preposto un Dirigente di 2^a qualifica dirigenziale;
- uffici quali articolazioni dei servizi, cui è preposto un Dirigente di 1^a qualifica funzionale dirigenziale.

Il personale è inquadrato in due ruoli organici, quello della Giunta e quello del Consiglio che sotto l'aspetto numerico si evidenziano come segue:

- Giunta Regionale:

Livello	Unità
1	-
2	74
3	313
4	1.084
5	-
6	1.406
7	734
8	472
1 D.	731
2 D.	152
TOTALE	4.966

- Consiglio Regionale:

Livello	Unità
1	-
2	2
3	12
4	58
5	-
6	34
7	43
8	6
1 D.	35
2 D.	10
TOTALE	200

La strumentazione tecnologica è così costituita:

- n. 110 video IBM 3278/79;
- n. 62 stampanti;
- n. 15 personal computers Olivetti e IBM;
- n. 2 schemi con 29 video e 10 stampanti per Office automation IBM;
- n. 4 minisistemi autonomi Philips digital;
- n. 1 stazione grafica.

(nel conteggio non sono compresi i terminali per la gestione della CNU del Servizio Sanitario Nazionale presso le UU.SS.LL.).

La contrattazione decentrata di livello regionale ha portato alla definizione dei seguenti accordi:

- a) accordo riguardante la mobilità tra Enti della Lombardia;
- b) accordo riguardante la formazione del personale.

Infine, per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza dell'Amministrazione sono stati approntati da parte di ciascun Servizio regionale, per il 1985 e anche per il 1986, dei piani operativi dell'attività complessiva del servizio medesimo, soggetti a successiva verifica.

Sono altresì previsti e di prossima attivazione dei progetti-obiettivo.

Ad entrambi le modalità sopraindicate sono correlati i compensi incentivanti la produttività.

E' altresì in via di costituzione una Commissione mista (Amministrazioni - OO.SS.) per l'analisi e lo studio di sperimentazioni in atto e per le determinazioni di standards di produttività.

1.5.5. Toscana

La struttura organizzativa della Regione Toscana è costituita dai dipartimenti del Consiglio, dai dipartimenti ed uffici della Giunta -

il c.d. Centro Direzionale -, dagli Uffici del Controllo e sue Sezioni decentrate.

Fanno altresì parte della struttura della Regione gli Uffici del Genio Civile, mentre le altre funzioni regionali sono state delegate alle Associazioni Intercomunali alle quali è stato altresì comandato circa la metà del personale regionale.

Gli uffici e dipartimenti del Consiglio svolgono attività consultiva e di assistenza al Consiglio, al suo Presidente, alle Commissioni, ai gruppi consiliari, ed ai singoli consiglieri, per garantire l'effettivo svolgimento delle loro funzioni; essi sono:

- 1) Dipartimento Servizi della Presidenza;
- 2) Dipartimento Servizi del Consiglio e delle Commissioni;
- 3) Dipartimento Servizi Legislativi.

Gli uffici e i dipartimenti del centro direzionale svolgono le attribuzioni loro assegnate per consentire l'esercizio delle funzioni di proposta legislativa e regolamentare, di programmazione, di amministrazione, di indirizzo, coordinamento e controllo di competenza della Giunta Regionale e del suo Presidente.

Il Centro Direzionale è costituito dai seguenti uffici e dipartimenti, funzionali e di settore:

- a) I - "Affari istituzionali e programmazione". Ufficio Gabinetto - Dipartimento Finanze e Bilancio - Dipartimento Affari Generali e del Personale - Dipartimento Programmazione - Dipartimento Statistica, Elaborazione Dati e Documentazione - Dipartimento Affari Giuridici e Legali.
- b) II - "Economia e assetto territoriale". Dipartimento Agricoltura e Foreste - Dipartimento Assetto del Territorio - Dipartimento Attività Produttive, Turismo e Commercio.
- c) III - "Sicurezza Sociale - Dipartimento Istruzione e Cultura.

I dipartimenti si articolano in servizi, unità operative e gruppi di lavoro.

I servizi sono strutture organizzative costituite per lo svolgimento di un complesso omogeneo di competenze regionali.

Le unità operative sono strutture organizzative costituite per lo svolgimento di competenze omogenee ripartite per materia o per obiettivo. Sono dirette, a seconda delle dimensioni, da un dirigente di I^a qualifica o da un funzionario.

I gruppi di lavoro sono costituiti per la realizzazione, entro tempi prefissati, di particolari obiettivi che coinvolgono più articolazioni organizzative.

In conformità a quanto previsto dallo Statuto regionale tutto il personale è inquadrato in un ruolo unico che comprende:

personale degli Uffici Consiliari

- " della Giunta Regionale
- " del Comitato e Sezioni di Controllo
- " degli Uffici del Genio Civile
- " assegnato all'Ente Toscano di Sviluppo Agricolo e Forestale
- " comandato presso le Associazioni Intercomunali quali Enti destinatari di deleghe, che comprende, fra l'altro, il personale delle ex Opere Universitarie.

La dotazione organica complessiva è così stabilita:

Qualifiche funzionali	Dotazione (n. posti)
2a qualifica dirigenziale	121
1a qualifica dirigenziale	374
VIII qualifica	1.060
VII qualifica	910
VI qualifica	1.395
V qualifica	272
IV qualifica	883
III qualifica	338
II qualifica	37
I qualifica	
Totale	5.390

Sono in corso le procedure per disarticolare i dati globali e definire le dotazioni dei singoli dipartimenti ed uffici regionali.

Per quanto riguarda la copertura della dotazione organica, tenendo conto del personale di ruolo e di altro personale avente titolo all'inquadramento, si rileva una modesta quota di posti vacanti (400 posti pari all' 8%).

L'introduzione di procedure automatizzate in questi anni si è sempre più estesa nei vari settori regionali. Al di là della soluzione dei singoli problemi emergenti si pone ora l'attenzione su una informatizzazione che coinvolga l'intera struttura e i suoi modi operativi.

La ricerca di una migliore organizzazione del lavoro, per accrescere efficienza e produttività, si collega alla necessità di disporre in tempi brevi di un patrimonio informativo sempre maggiore in termini di quantità e di contenuto.

Uno specifico dipartimento regionale, il SEDD, ha la responsabilità di tutte le attività relative all'informatica, alla statistica e alla documentazione volte alla realizzazione del sistema informativo regionale sia all'interno dell'Ente sia verso gli Enti Locali e le altre Amministrazioni pubbliche. Operano nella struttura oltre 100 unità di personale tecnico.

Sono installati un computer IBM 3090 con circa 80 terminali, una rete locale ETHERNET base su fibre ottiche che collega minicomputer OLIVETTI L1 per oltre 40 posti di lavoro e una serie di Personal Computer prevalentemente OLIVETTI M24.

Sono automatizzate le principali procedure amministrative (bilancio, personale, convenzioni sanitarie, tasse e concessioni ecc.) ed altre in settori significativi quali la cartografia e le biblioteche; sono attivati flussi ed elaborazioni statistiche nelle aree di

competenza regionale (demografia e sanità, finanza locale, agricoltura, turismo, trasporti, opere pubbliche, ecc.).

Sono attivi una biblioteca e un centro di documentazione con relativa emeroteca.

I più significativi progetti in sviluppo per quanto riguarda la struttura interna sono:

- la procedura di automazione degli atti di Giunta che coinvolge tutti i dipartimenti del centro direzionale. Questa procedura, già funzionante a livello di prototipo, sarà operativa nel corso del 1986 e costituisce il primo nucleo di un più generale processo di "office-automation";
- l'acquisizione di linguaggi avanzati e programmi generalizzati che consentono all'utente di corrispondere direttamente, senza mediazioni, a molte esigenze di lavoro;
- la costituzione di un sistema integrato di archivi, facilmente utilizzabile da parte di ogni utente, da realizzarsi attraverso l'utilizzo di adeguato software di ambiente per una migliore organizzazione e gestione degli archivi e dei dati. Nel corso del 1986 sarà installato e operante un appropriato data-base; ciò permetterà una ristrutturazione complessiva di tutte le modalità operative del centro di calcolo. In parallelo alle realizzazioni software, sull'impianto centrale si punterà all'installazione periferica di personal computer collegati alla rete;
- il collegamento "on line" con alcune banche dati disponibili sul mercato, essenziali fonti informative e documentarie per l'attività delle varie strutture organizzative;

Relativamente alle questioni del sistema informativo di tutti gli Enti locali e della relativa diffusione delle tecnologie si ritiene

che un livello adeguato di gestione dell'informazione e l'introduzione programmata di queste tecnologie nella pubblica amministrazione locale in Toscana sono indispensabili sia per la funzione stessa di governo (dalla decisione alla verifica dei risultati), sia nei rapporti con i cittadini per garantire una maggiore trasparenza sulle decisioni adottate e una crescita dell'efficienza operativa e nella qualità dei servizi, purchè siano accompagnate da una diffusa revisione organizzativa e delle procedure.

Nell'arco del triennio della legislatura regionale 1986-'88 si opererà per il conseguimento dei seguenti risultati:

- standardizzazione, indipendentemente dalle tipologie di sistemi, degli archivi e delle procedure di automazione degli Enti locali per le funzioni essenziali interne di programmazione e per i sottosistemi informativi relativi alle materie delegate;
- diffusione presso gli Enti locali delle procedure automatizzate relative alle funzioni suddette e ad una quota significativa del lavoro di ufficio;
- attivazione di una rete regionale di collegamento, partendo dall'esperienza maturata con il progetto SISNET nel settore sanitario, per i sistemi installati presso i diversi Enti per interrogazione archivi, trasmissione dati, posta elettronica;
- rafforzamento e qualificazione, in collegamento con i centri e le competenze sul territorio, delle strutture esistenti in Regione e presso gli Enti locali, individuando punti di riferimento per il coordinamento dell'attività informativa e di diffusione delle tecnologie e garantendone l'apertura verso il mondo della ricerca e della produzione a livelli qualificati.

Per quanto riguarda i rapporti con l'utenza sono state realizzate iniziative varie fra le quali si segnala in particolare la stampa -

attualmente in corso - di una "guida informativa" che favorisca una migliore conoscenza nella realtà operativa regionale e consenta un migliore accesso degli utenti ai vari Servizi e Uffici.

Sempre sotto il profilo dei rapporti con l'utenza si ricorda che la Regione Toscana ha provveduto, fino dall'inizio dell'anno 1974, ad istituire l'Ufficio del Difensore Civico che cura, a richiesta dei singoli cittadini, il regolare svolgimento delle loro pratiche presso l'Amministrazione regionale e presso gli Enti e le Aziende dipendenti dalla stessa, segnalando agli organi regionali competenti ritardi o irregolarità, mentre rapporti con altre pubbliche amministrazioni si tengono quotidianamente da parte dei vari Uffici regionali.

Dall'Ufficio di gabinetto sono inoltre curati i rapporti con la Presidenza pro-tempore della Conferenza dei Presidenti delle Regioni a statuto ordinario e speciale e con le Province autonome di Trento e Bolzano e con la Segreteria della Conferenza Stato-Regioni di cui al D.P.C.M. 12.10.1983.

Sui riflessi della contrattazione decentrata sul rapporto di impiego del personale e sull'organizzazione del lavoro, va detto che, il terzo contratto nazionale dei dipendenti regionali ha introdotto profonde modificazioni all'assetto organizzativo e nell'ordinamento del personale.

L'aspetto più significativo riguarda l'istituzione della dirigenza e, in particolare, del secondo livello dirigenziale collocato al di sopra della precedente qualifica apicale.

La Regione Toscana, nella stessa legge regionale di recepimento del contratto, ha previsto le modalità di selezione per l'accesso a questo nuovo livello portando rapidamente a termine le relative procedure di nomina che sono state completate entro i primi mesi del 1985.

Questi nuovi dirigenti hanno assunto la responsabilità delle articolazioni organizzative che nel contempo sono state costituite, i "servizi".

Ulteriori modifiche introdotte dal contratto nazionale riguardano:

- la istituzione di ulteriori moduli organizzativi denominati rispettivamente unità operative complesse ed unità operative organiche;
- l'introduzione del V livello cui verrà inquadrato personale operaio avente specifiche capacità tecnico-professionali;
- i compensi incentivanti la produttività che tendono ad introdurre criteri di efficienza e funzionalità nelle attività della pubblica amministrazione.

L'articolazione in obiettivi dei piani e programmi prevista dal bilancio pluriennale 1986-'88 è la seguente:

1. OBIETTIVO - MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI COMPLESSIVE DELLO SVILUPPO

1.1. Piano per la valorizzazione delle risorse energetiche, idriche ed ambientali

- 1.1.1. Programma per il controllo e la gestione dei corpi idrici
 - 1.1.2. Programma di intervento per opere idrauliche e di bonifica
 - 1.1.3. Programma per la costituzione del sistema delle aree verdi
 - 1.1.4. Programma di intervento per la valorizzazione del patrimonio forestale
 - 1.1.5. Programma di intervento per la valorizzazione del patrimonio faunistico
 - 1.1.6. Programma per lo sviluppo delle zone montane
 - 1.1.7. Programma per la valorizzazione delle risorse energetiche.
- 1.2. Piano di intervento per le infrastrutture e il sistema dei

trasporti

- 1.2.1. Programma di intervento per gli impianti fissi
- 1.2.2. Programma di intervento per la rete viaria
- 1.2.3. Programma di intervento per le infrastrutture portuali e la navigazione interna
- 1.2.4. Programma di intervento per la gestione del sistema dei servizi pubblici di trasporto.
- 1.3. Programma di intervento per l'edilizia residenziale e ad uso pubblico e per l'accesso al credito per interventi relativi ad opere pubbliche
- 1.4. Piano di intervento per la gestione del mercato del lavoro
- 1.5. Piano di intervento per lo sviluppo della cultura
 - 1.5.1. Programma di interventi per la cultura
 - 1.5.2. Programma scuola
 - 1.5.3. Programma università
 - 1.5.4. Programma di intervento per l'edilizia scolastica
 - 1.5.5. Programma di intervento per lo sport a carattere sociale
- 1.6. Piano di interventi in materia sanitaria
 - 1.6.1. Programma di intervento per la gestione del servizio sanitario regionale
 - 1.6.2. Programma di interventi sulle strutture del servizio sanitario regionale
- 1.7. Piano per gli interventi sociali
 - 1.7.1. Programma di intervento nel campo sociale
 - 1.7.2. Programma di interventi per gli asili nido
 - 1.7.3. Programma di intervento per l'assistenza agli handicappati
- 1.8. Piano di intervento a prevenzione e in conseguenza di eventi calamitosi
- 1.9. OBIETTIVO - SOSTEGNO DELLE PRODUZIONI SOSTITUTIVE DI IMPORTAZIO-

NE, SOSTEGNO E VALORIZZAZIONE DEI SETTORI ESPORTATORI
E DELLE ATTIVITA' TURISTICHE

1.9.1 Piano di intervento per lo sviluppo delle produzioni agricole

- a) Programma di intervento per i servizi di sviluppo agricolo forestale;
- b) programma di intervento per la gestione delle aziende agricole;
- c) Programma di intervento per la realizzazione ed il potenziamento delle strutture produttive aziendali ed interaziendali;
- d) Programma di intervento per la pesca.

1.9.2. Piano di intervento per le strutture produttive extra agricole

- a) Programma di progetti specifici di investimento;
- b) Programma degli interventi globali;
- c) Programma di intervento per l'esercizio di funzioni delegate, trasferite o attribuite agli EE.LL. singoli o associati;
- e) Programma degli interventi regionali attuati mediante enti e società di interesse regionale ed altri soggetti previsti dalle leggi regionali;
- f) Programma per l'estensione di obbligazioni contratte in base a leggi previsionali preesistenti alla L.R. 13/'84 e dalla medesima abrogate (art. 27 L.R. 17.1.1984, n.13).

PROGETTO AMIATA

Circa la rispondenza dell'attività svolta ai piani ed ai programmi e proposte di sperimentazioni per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza della Pubblica Amministrazione si previsa che:

l'esigenza di contenere l'espansione della finanza pubblica, sulla base anche delle più recenti tendenze, appare investire, in maniera particolarmente accentuata, il versante della finanza regionale. Ciò

rende più rilevante ed urgente la necessità di assicurare elevati livelli di efficienza e di efficacia alle politiche regionali, ottimizzando le modalità di impiego degli strumenti disponibili.

In questa direzione la Regione Toscana intende muoversi con decisione favorendo lo sviluppo, sia all'interno dell'ente regionale, sia nei rapporti con il sistema delle autonomie, di una prassi politica e amministrativa che costantemente di misuri con l'analisi dei risultati realizzati e con l'accurata previsione di quelli realizzabili.

Questo orientamento conduce a rafforzare il processo, parzialmente già avviato, da un lato di accertamento ex-post degli effetti prodotti dalle politiche poste in essere, d'altro lato di valutazione ex-ante degli effetti conseguibili dalla conferma delle politiche in corso di attuazione o della messa in opera di nuove politiche. Tale attività di controllo di gestione non si concretizza in una critica trasposizione in ambito pubblico di tecniche di analisi e di decisioni maturate in contesti aziendali, bensì tiene conto della peculiarità delle politiche pubbliche, che non consente l'elaborazione di indicatori uniformi di efficienza e di efficacia cui attribuire significati univoci, e tenta, di conseguenza, di scegliere di volta in volta, fra una pluralità di indicatori, quelli che consentono la misurazione o la prevenzione più realistica della performance istituzionale.

Sul versante della valutazione ex-post, mentre è proseguita l'attività di analisi della gestione finanziaria attraverso rapporti periodici che espongono e interpretano gli andamenti della spesa registrati relativamente a singoli aggregati settoriali, si è anche avviato un'esame più in profondità di singole politiche al fine di accertare, sotto il profilo dell'efficacia la funzionalità dei

risultati conseguiti rispetto alle finalità perseguite, sotto il profilo dell'efficienza, la funzionalità degli strumenti impiegati (legislativi, amministrativi, organizzativi, finanziari, conoscitivi), rispetto ai risultati prefissati. L'attività di controllo di gestione non può tuttavia limitarsi al momento valutario ma deve trarre indicazioni sul piano operativo prospettando, ove se riscontri l'opportunità, alternative più convenienti in termini di definizione degli strumenti e dei risultati. Avendo presenti tali esigenze il PRS 1986-'88 tenta, per la prima volta, di sintetizzare il contenuto delle azioni programmatiche regionali, articolandone l'esposizione su schede distinte dalle quali siano desumibili con chiarezza le finalità generali perseguite, i risultati che ci si propone di ottenere in funzione di tali finalità, gli strumenti di cui si prevede l'impiego: ciò consentirà, già con l'aggiornamento del PRS del prossimo anno di introdurre primi elementi puntuali di valutazione delle politiche messe in opera nel corso del 1986.

L'attività di controllo di gestione, proprio in quanto investe tutte le politiche regionali, non può costituire oggetto d'attenzione di uno staff ristretto dell'apparato regionale; il suo sviluppo corretto è subordinato al verificarsi di due condizioni con riferimento alle quali l'amministrazione regionale si ritiene specificamente impegnata:

- a) l'arricchimento delle capacità analitiche e manageriali della struttura amministrativa, da perseguirsi anche con interventi di formazione specificamente mirati;
- b) lo sviluppo del sistema informativo, garantendo un flusso continuo e tempestivo di dati prioritariamente sugli aspetti che attengono alla gestione delle politiche regionali.

Un impegno più specifico sarà comunque rivolto a quei settori in

cui, o per i margini di discrezionalità di cui la Regione dispone in termini finanziari e organizzativi, o per l'obiettiva rilevanza economica e sociale degli interventi, appare non più procrastinabile l'avvio di un effettivo processo di controllo di gestione: tali settori sono identificati nella sanità, nei trasporti, nella formazione professionale, nell'istruzione e cultura.

Per quanto riguarda più specificamente il secondo versante su cui si colloca la verifica degli interventi, e cioè la valutazione ex-ante dei risultati conseguibili, la Regione intende potenziare e perfezionare l'attività di analisi dei progetti, sia con riferimento a quelli che concorrono a finanziamenti sul Fondo Investimenti ed Occupazione, per i quali la valutazione economica costituisce presupposto per la presentazione, sia per tutti gli interventi progettualmente più rilevanti alla cui realizzazione la Regione concorra avvalendosi di risorse proprie, ovvero di risorse di provenienza statale o comunitaria. Sotto questo profilo la Regione Toscana ribadisce la validità di una metodologia programmatoria altamente decentrata, fondata sull'analisi dei costi e dei benefici sociali di progetti specifici di intervento pubblico o di operazioni specifiche di spesa sulla base di obiettivi di ottimizzazione e parametri di valutazione definiti consensualmente tra gli operatori economici e istituzionali.

Nell'ambito della struttura nel suo complesso, gli ulteriori obiettivi programmatici potranno essere perseguiti sviluppando positivamente le trattative che la Giunta ha ripreso con le OO.SS. aziendali e che riguardano un vasto arco di questioni, ciascuna delle quali significativa per il buon funzionamento della struttura regionale e per l'accrescimento delle sue produttività.

Le più rilevanti, sulle quali la Giunta ha già definito o ha in corso di definizione, proprie proposte, e che pertanto dovranno essere

affrontate e portate almeno a prime soluzioni entro il 1986, sono:

- la definizione della nuova pianta organica che rappresenta lo strumento indispensabile per una razionale gestione del personale con l'adozione di puntuali criteri per i trasferimenti, i comandi, le assunzioni straordinarie;
- la programmazione ed attuazione di idonee iniziative formative dirette a supportare l'intera fase di mutamento;
- l'organizzazione del lavoro, sia sotto il profilo del funzionamento degli istituti di democrazia organizzativa, sia in riferimento a metodologie di lavoro programmato, sia, infine, per gli effetti indotti dalla diffusione di strumenti, tecnologie e conoscenze informatiche dirette ad automatizzare il lavoro di ufficio;
- la revisione dell'orario di lavoro per adeguare la positiva esperienza introdotta nel 1979 alle nuove esigenze di funzionamento che si stanno manifestando negli uffici regionali;
- la introduzione di nuovi strumenti di valutazione e di elementi di misurazione della produttività.

1.5.6. Valle d'Aosta

L'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta si articola in dieci distinti settori d'intervento (Presidenza del Consiglio, Presidenza della Giunta, Segreteria Generale e sette Assessorati) a loro volta ripartiti in servizi ed uffici che fanno capo ad unità organizzative alle quali sono preposti i dirigenti (24 in tutto).

A fianco a queste strutture, operano due settori disciplinati da apposite norme regionali: il Corpo Forestale Valdostano e le

istituzioni scolastiche ed educative presenti sul territorio regionale.

A differenza di quasi tutte le altre regioni la struttura regionale della Valle d'Aosta è disciplinata di norme comuni sia alla Presidenza della Giunta sia a quella del Consiglio, pur godendo quest'ultima di particolare autonomia di funzionamento.

All'originale struttura provinciale ereditata dalla Regione si sono via via aggiunti servizi ed uffici trasferiti alla competenza regionale o appositamente istituiti per far fronte alle necessità di intervento regionale.

Recentemente la Regione ha provveduto a ridisegnare il suo organigramma con la legge regionale 21 maggio 1985, n. 35.

L'intervento ha aumentato sostanzialmente le unità organiche rispondendo ad esigenze manifestatesi in più settori soprattutto a seguito dell'entrata in vigore delle norme di attuazione dello Statuto e del trasferimento alla Regione di attività e competenze prima svolte dallo Stato e da altri Enti.

Il coordinamento fra i diversi settori della struttura regionale è assicurato a livello politico-amministrativo dal Presidente della Giunta, dalla Giunta e dai singoli assessori, e a livello burocratico dalla conferenza dei dirigenti e dei dirigenti stessi.

Complessivamente la struttura regionale suddivisa in 24 unità dirigenziali conta 2020 posti in pianta organica distribuita in otto livelli funzionali e nelle qualifiche vice dirigenziali e dirigenziali come segue:

Primo livello	n. -
Secondo livello	n. 349
Terzo livello	n. 53
Quarto livello	n. 148

Quinto livello	n. 523
Sesto livello	n. 136
Settimo livello	n. 543
Ottavo livello	n. 154

Qualifiche vice dirigenziali	n. 90
Qualifiche dirigenziali	n. 24

TOTALE 2020

=====

Il personale è disciplinato, da apposite norme regionali essendo queste materie di competenza esclusiva della Regione (lett. a, art. 2, Legge Cost. 26 febbraio 1948, n. 4).

Le carriere a ruolo aperto sono state sostituite a decorrere dal 1980 con i livelli (5, diventati 8 nel 1983) raggruppati in fasce funzionali con le qualifiche dirigenziali e vice dirigenziali, così suddivisi:

- I fascia funzionale - livelli 1°, 2°, 3° e 4°;
- II fascia funzionale - livelli 5° e 6°;
- III fascia funzionale - livelli 7° e 8°.

I profili professionali inseriti nei diversi livelli o qualifiche sono complessivamente 157 per un totale di 1567 dipendenti (di cui 783 donne), alla data del 31.12.1985, mentre all'inizio dell'anno i dipendenti erano 1492 (737 donne).

Nel corso dell'anno sono cessati dal servizio per motivi diversi 62 dipendenti (26 donne), mentre il nuovo personale assunto, sia mediante concorso che per leggi speciali (482/1968), è stato di 137

unità (72 donne).

Vi sono poi stati, 41 dipendenti che hanno ottenuto l'avanzamento al grado superiore, per concorso.

I posti vacanti a fine anno erano 453.

L'anzianità economica media del personale è risultata di 10 anni con punte minime di 5 per il livello più basso ed oltre i 20 per le qualifiche dirigenziali e vice dirigenziali.

In aggiunta al personale di cui sopra l'Amministrazione regionale ha impiegato nell'anno 1985 mediamente 59 unità non di ruolo distribuite prevalentemente in profili professionali appartenenti ai livelli secondo e quinto.

Nell'anno considerato sono state espletate complessivamente 31 prove concorsuali per l'assunzione di personale.

Nel 1985 fra l'Amministrazione regionale e le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale (CGIL, CISL, SAVT, UIL, SIVDER e DIRE-DIRVA) si sono tenuti numerosi incontri per raggiungere l'accordo sul contratto di lavoro valevole per il triennio 1985-'87.

Tale accordo, raggiunto in data 2 aprile 1986, disciplina il trattamento economico e rinvia ad altra apposita contrattazione la parte relativa alla revisione della normativa sullo stato giuridico del personale e quella concernente l'organizzazione del lavoro.

La Regione ha provveduto autonomamente al rinnovo del contratto in quanto l'art. 10 della legge 93/1983 regola solo gli accordi riguardanti il personale delle regioni a statuto ordinario, escludendo dal procedimento quelle a statuto speciale (Corte Cost. sent. n. 219 del 13 luglio 1984).

L'innovazione tecnologica è stata vista soprattutto come strumento necessario per aumentare la razionalità e l'efficienza dei processi

informativi su cui poggia il Sistema Informativo Regionale, avendo presenti gli obiettivi dell'Amministrazione inerenti non soltanto le funzioni di gestione, ma anche quelle di Governo, alle quali le nuove tecnologie possono dare un contributo ancora più rilevante.

Aspetto altrettanto importante nel modo scelto per gestire il fenomeno è stato il riconoscimento del fatto che l'innovazione deve essere rivolta, con pari attenzione, sia alle tecnologie vere e proprie - le "macchine" che ai metodi di lavoro e alle conoscenze - le "risorse umane".

Nel predisporre il piano generale di sviluppo del Sistema Informativo Regionale si è quindi previsto di procedere all'introduzione di nuove tecnologie in un contesto organizzativo e umano preparato a cogliere ed utilizzare al meglio le opportunità offerte dalle tecnologie stesse.

In questa ottica, l'anno 1985 è stato caratterizzato dalla sostituzione dell'elaboratore centrale: si è passati da un sistema di elaborazione dati prevalentemente orientato a offrire un servizio con modalità "batch" ad un sistema più potente in grado di fornire un servizio prevalentemente "on-line".

Tale salto tecnologico comporta altresì un diverso ruolo dell'utente e del Servizio Elaborazione Dati centrale.

Si è infatti imboccata una strada che prevede lo sviluppo dell'autonomia dell'utente, rendendolo più protagonista nella gestione dei suoi dati grazie all'operatività diretta resa possibile dalla presenza di terminali negli uffici utente.

Per il Servizio Elaborazione Dati questa scelta ha significato ampliare ed approfondire le proprie conoscenze sulle tecnologie più recenti:

- gestione dei dati in tempo reale;

- gestione di data-base;
- gestione di una rete di telecomunicazione;
- linguaggi di quarta generazione;
- strumenti di interrogazione interattiva dei dati;

mantenendo il controllo sui mezzi di calcolo, sui programmi e sui dati elaborati, in termini di affidabilità, riservatezza e sicurezza.

Questo schema di riferimento concettuale ha come effetto un più incisivo coinvolgimento dell'utente finale anche nella fase di progettazione delle applicazioni, laddove invece gli esperti SED hanno come obiettivo prevalente quello di sviluppare tecnicamente e integrare le applicazioni fra di loro, in uno schema architettuale predeterminato.

Il nuovo sistema adottato comprende al momento:

- elaboratore centrale dell'ultima generazione, con capacità elaborativa di circa 1 MIPS, memoria centrale da 4 Mb e memoria su disco pari a 2,5 Gb;
- software di base di ambiente atto allo sviluppo di applicazioni on-line con tecniche data-base e uso di linguaggi di quarta generazione;
- rete di 30 terminali interattivi collegati all'elaboratore centrale.

Un'altra importante iniziativa di inserimento di tecnologie innovative è stata varata per dare una risposta concreta e tempestiva alle necessità elaborative locali degli utenti nell'ambito del lavoro di ufficio; essa ha comportato:

- la scelta di un standard unico per le apparecchiature hardware e i prodotti software di ambiente da adottare;
- un ampio programma di formazione degli utenti all'uso dei Personale Computers;

- la distribuzione dei "Personal" stessi agli utenti per aumentare la produttività del lavoro di ufficio.

Lo standard adottato è stato il seguente:

- Personale Computers con 512 Kb di memoria centrale, hard-disk da 10 Mb, stampante;
- sistema operativo MS/DOS;
- software d'ambiente per: gestione testi - tabelle elettroniche
- gestione data base.

Per la formazione degli utenti è stata allestita un'aula attrezzata con apparecchiature didattiche e Personal Computers, che resta a disposizione come struttura permanente a scopo di aggiornamento continuo del personale regionale.

Obiettivo futuro della Regione è quello di sfruttare al meglio le sempre nuove opportunità offerte dalle tecnologie per completare ed estendere il processo di informatizzazione coinvolgendo anche il territorio regionale e le strutture preposte alla sua gestione: Unità Sanitaria Locale, Comuni, Comunità Montane ecc.

I piani e programmi, riferiti al triennio 1983-'85, si inquadrano nelle "linee programmatiche" definite dal Governo regionale all'inizio della legislatura 1983-1988 con il preminente fine di rimuovere gli elementi di fragilità che caratterizzano la struttura economica valdostana e che hanno reso via via più precarie le prospettive di crescita della Regione.

L'azione regionale è orientata principalmente verso il miglioramento delle condizioni generali di localizzazioni e di crescita delle attività economiche, cercando di attuare e favorire una più efficiente utilizzazione dei potenziali fattori endogeni dello sviluppo regionale, in sincronia con il mutare dei bisogni individuali e collettivi e con l'innovarsi delle tecniche di produzione di beni e servizi.

Nel quinquennio 1981-'85 la spesa regionale è stata progressivamente destinata agli investimenti, che hanno raggiunto nel 1985 l'incidenza del 63,4% sul totale della spesa. Le spese di investimento, infatti, sono aumentate nel periodo considerato di circa cinque volte a fronte di un raddoppio delle spese correnti. In particolare, gli investimenti nel settore "assetto del territorio e tutela dell'ambiente" sono aumentati dal 26% al 34% della spesa complessiva a quelli per lo "sviluppo economico" dal 38% al 46%.

Nel primo settore, la riduzione in termini relativi delle risorse per la difesa del suolo è da imputare soltanto al ritardato finanziamento di un piano FIO, dell'importo di circa Lit./mld. 60, relativo alle sistemazioni idrauliche fondamentali del bacino della Valle d'Aosta.

1.5.7. Provincia Autonoma di Bolzano

La struttura della Provincia Autonoma di Bolzano è basata fondamentalmente su due leggi provinciali, la prima del 1959 (L.P. del 3.7.1959, n. 6) e la seconda del 1981, (L.P. del 21.5.1981, n. 11).

Mentre con la prima legge l'Amministrazione venne articolata in una Direzione Generale (Segreteria della Giunta Provinciale e in 9 Ripartizioni), successivamente, tra l'ordinamento del 1959 e quello del 1981 sono state apportate le seguenti modifiche:

- istituzione nel 1971, della Ripartizione X - Istruzione pubblica ed attività culturale in lingua italiana (L.P. 11/8/1971, n.10);
- istituzione nel 1977, della Direzione Generale nella Ripartizione per l'Agricoltura e foreste (L.P. 24.3.1977, n. 11);
- istituzione nel 1980, della Direzione Generale per le Finanze (L.P.

26.4.1980, n. 8).

Con la legge 11/1981, poi è stata attuata, la prima fase di un riordinamento della struttura organizzativa introducendo come primo livello dirigenziale gli Uffici, rimandando ad una seconda fase la ristrutturazione a livello di Direzione di Ripartizione e di Direzione Generale.

Con la stessa legge sono stati introdotti nella struttura anche elementi più qualificanti o innovativi quali:

- l'istituzione degli Uffici per garantire "la chiarezza e la trasparenza dell'apparato amministrativo per la maggiore rispondenza dell'esigenza del cittadino" (art. 1 della L.P. 11/1981);
- la suddivisione delle funzioni su più livelli politici ed amministrativi - con la legge 11/1981 l'Assessore provinciale e i dirigenti dei tre livelli dirigenziali (Direttore Generale, Direttore di Ripartizione, Direttore d'Ufficio) sono diventati Organi con rilevanza esterna -;
- l'introduzione della dirigenza a tempo determinato (quattro anni).

Si fa presente comunque l'intenzione della Provincia Autonoma di Bolzano di realizzare la seconda fase della ristrutturazione dell'ordinamento degli Uffici entro il 1987, adeguando l'attuale struttura a livello di Ripartizione e di Direzione Generale alle nuove esigenze manifestatesi con la realizzazione del nuovo Statuto di Autonomia per il Trentino Alto-Adige pubblicato con D.P.R. del 31 agosto 1972, n. 670 ("Approvazione del testo unico delle leggi costituzionali concernenti lo Statuto Speciale per il Trentino Alto-Adige"):

Attualmente la Provincia Autonoma di Bolzano conta 6.254 dipendenti, 2.906 dipendenti maschili e 3.348 dipendenti femminili. Più della metà di questi dipendenti lavorano nel settore scolastico come personale amministrativo delle scuole (1.678 dipendenti), come

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

personale insegnante ed assistente delle scuole materne (1.176 dipendenti) o come personale insegnante nelle scuole professionali (635 dipendenti).

Un quadro più analitico sulla situazione del personale viene riprodotta nel seguente prospetto:

Ruoli	Uomini	Donne	Totale
Amm.vi e Tecnici	1.791	974	2.765
Amm.vi Scuole	660	1.018	1.678
Scuole Materne	1	1.175	1.176
Scuole prof.li	454	181	635
TOTALE	2.906	3.348	6.254

L'avvio della meccanizzazione dei servizi dell'Amministrazione provinciale risale alla fine degli anni '60, tuttavia il settore informatico ha avuto un forte sviluppo soprattutto negli ultimi dieci anni, abbracciando man mano tutte le Ripartizioni dell'Amministrazione provinciale.

Alla fine del 1985 la struttura nel settore informatico della Provincia Autonoma di Bolzano presentava le seguenti caratteristiche:

- comitato di coordinamento - EDP, con il compito di coordinare e di analizzare l'introduzione di sistemi informatici nell'Amministrazione provinciale;
- 5 centri di elaborazione dati:
 - centro di elaborazione nel settore amministrativo, dotato di un sistema S/38 della ditta IBM (contabilità, stipendi, personale ecc.);
 - centro di elaborazione nel settore statistico, dotato di un sistema 4370 della ditta IBM;
 - centro di elaborazione nel settore sanitario dotato di un DPS 7 della ditta Honeywell;

- centro di elaborazione nel settore dell'Agricoltura e delle Foreste, dotato di due sistemi S/34 della ditta IBM.

A questi Centri sono subordinati 8 Centri minori per elaborazioni in settori specifici (laboratorio chimico ecc.).

I singoli Uffici sono dotati anche di sistemi per elaborazioni testi e di Personal Computer.

Attualmente in Provincia sono in funzione circa 45 sistemi per elaborazione testi, di cui 20 dedicati, 25 Personal Computer e ulteriori 20 Personal Computer sono in fase di installazione.

L'Amministrazione provinciale intende sviluppare anche la elaborazione dati sul Personal Computer, quando si tratta di dati strettamente legati all'Ufficio interessato e quando non è necessario ricorrere a grosse memorie esterne per la registrazione dei dati.

Altri sistemi di tecnologia avanzata sono stati introdotti in singoli servizi nel Laboratorio chimico, nel Laboratorio medico, nel Laboratorio biologico, per i rilievi topografici ecc..

Infine, nel 1981 è stato anche installato un nuovo sistema telefonico con centrali telefoniche digitalizzate e con satellizzazione di quasi tutti gli Uffici periferici siti nella città di Bolzano; a questo sistema sono attualmente collegati circa 1.600 dipendenti tramite diverse linee di giunzione; lo smistamento avviene tramite un'unica centrale telefonica, cosicchè il cittadino può comunicare con quasi tutti i dipendenti degli Uffici centrali selezionando un unico numero telefonico; i dipendenti collegati sono raggiungibili perciò, tramite uno stesso numero telefonico o direttamente tramite la selezione passante.

1.6. LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Come è noto la legge quadro sul pubblico impiego prevede tre livelli di contrattazione: uno unitario, relativo a tutti i comparti del pubblico impiego, detto intercompartimentale - dell'accordo del 18.12.1985 recepito dal D.P.R. 1° febbraio 1986, n.13 si è riferito a parte parlando dell'attività del Dipartimento della Funzione Pubblica - l'altro, di confronto, attualmente in corso di trattativa, relativo ai settori omogenei o affini di attività (art.11), il terzo, decentrato secondo le singole branche dell'Amministrazione o per territorio, all'interno dello stesso comparto contrattuale (art.14).

Particolarmente innovativi sono questi ultimi che, condotti "nell'ambito e nei limiti fissati dalla disciplina emanata a seguito degli accordi sindacali di cui agli artt: 11 e 12 della citata legge 93/1983, debbono avere come oggetto del contendere: i criteri per l'organizzazione del lavoro; i carichi di lavoro; l'attuazione degli istituti di formazione e addestramento del personale; le misure volte ad assicurare l'efficienza degli uffici".

Tali accordi sono resi esecutivi con decreto del Ministro per i Ministeri e con atto deliberativo previsto dall'ordinamento negli altri casi.

Di seguito si dà notizia di quanto, in proposito, è avvenuto presso le varie Amministrazioni nel corso del 1985.

1.6.1. Affari Esteri

Nel 1985 è proseguita la contrattazione decentrata, dalla quale è esclusa la carriera diplomatica, tra l'Amministrazione e i Sindacati per quanto riguarda l'istituto dei turni di lavoro, del lavoro straordinario e dei progetti finalizzati; circa questi ultimi, va osservato che, a seguito del ritardo dell'approvazione degli stessi, non è stato possibile dare seguito alle intese raggiunte alla fine del 1984 con le OO.SS.. Per il 1986, pertanto, l'Amministrazione, ove possibile, ha contrattato con i Sindacati un più ampio ricorso all'istituto del turno, proprio per evitare gli inconvenienti verificatisi nel 1985.

1.6.2. Agricoltura e Foreste

L'attività contrattuale svolta nel corso del 1985, in applicazione dell'art. 14 della legge quadro sul pubblico impiego n. 93 del 29 marzo 1983, è stata vasta e complessa. La delegazione amministrativa per gli accordi decentrati, nominata con D.M. 13.7.1984, ha, infatti, sottoscritto numerosi accordi con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative.

In particolare tali accordi hanno riguardato:

- 1) l'individuazione dei destinatari delle maggiorazioni del compenso incentivante la produttività previste dal D.P.R. 25.6.1983, n. 344 e dal D.P.C.M. 13.4.1984.

Sulla base di tali norme sono state individuate le seguenti categorie di servizi: a) turni di servizio; b) servizi meccanografici; c) servizio di cassa; d) servizi di sportello; e) prestazioni esterne. L'accordo è stato reso esecutivo con D.M. 10.4.1985.

- 2) le procedure di installazione dei sistemi di controllo degli accessi e della rilevazione elettronica della presenza del personale.

Sulla base della circolare n. 556596 dell'11 ottobre 1984 del Ministero del Tesoro - Provveditorato Generale dello Stato sono state individuate le caratteristiche che dovranno avere i sistemi di controllo degli accessi: a) obiettività; b) estensione a tutte le categorie di personale; c) installazione presso tutti gli accessi agli edifici; d) garanzia di rapido deflusso del personale in caso di pericolo.

- 3) la concentrazione dell'orario di servizio su cinque giornate lavorative, dal lunedì al venerdì con due recuperi pomeridiani di 3 ore ciascuno, dapprima per l'amministrazione centrale (accordo del 19.7.1985) successivamente anche per gli Uffici periferici (accordo dell'11.10.1985).

Il nuovo orario di servizio che ha carattere sperimentale si propone di adattare l'attività lavorativa alle differenziate esigenze degli Uffici e degli utenti.

1.6.3. Beni Culturali e Ambientali

La trattativa con le OO.SS., ai sensi dell'art. 14 legge 93/1983, avviata fin dagli ultimi mesi del 1984, ha riguardato le seguenti materie:

- a) criteri per l'organizzazione del lavoro nell'ambito della disciplina fissata dalla legge e nell'ambito dei criteri stabiliti dall'accordo nazionale, anche con riferimento ai problemi connessi alla mobilità interna del personale;

- b) proposte per la determinazione degli organici del personale;
- c) articolazione dell'orario di servizio e modalità di accertamento del suo rispetto, fermi restando i limiti fissati dalla legge, con particolare riferimento a quanto disposto dall'art. 30 della legge 93/1983;
- d) individuazione dei soggetti destinatari delle maggiorazioni di cui all'art. 10; del D.P.R. 25.6.1983, n. 344;
- e) proposte per la determinazione del fabbisogno e l'utilizzazione del lavoro straordinario;
- f) proposte per la sicurezza, la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro, nonchè per l'utilizzazione delle strutture;
- g) proposte di iniziative finalizzate ad incrementare la produttività;
- h) criteri per la disciplina dei carichi di lavoro ed altre eventuali misure volte ad assicurare l'efficienza degli Uffici;
- i) proposte e criteri per l'attuazione degli istituti concernenti la formazione professionale, nell'ambito dei programmi e delle modalità di svolgimento stabilite dall'Amministrazione o dalla Scuola Superiore della P.A.;
- l) criteri per l'attuazione della mobilità del personale nell'ambito dell'Amministrazione;
- m) proposte di programmi per l'introduzione di nuove tecnologie intese ad ottenere un migliore rendimento dei servizi ed una migliore organizzazione del lavoro;
- n) programmi per la realizzazione dei servizi sociali da mettere a disposizione del personale.

Dall'esame delle questioni si è avuto qualche riflesso sull'organizzazione del lavoro, anche se l'incidenza non è stata uniforme in tutti gli istituti del Ministero, in particolare per quanto attiene all'organizzazione del lavoro, la partecipazione al processo decisio-

nale degli esponenti sindacali nonchè la trattativa condotta su temi specifici, hanno consentito, in molti casi, di adeguare l'azione amministrativa alle necessità dell'utenza.

In altri casi, tuttavia, la necessità di far precedere dall'accordo con le OO.SS. l'adozione di provvedimenti organizzatori ha comportato un notevole aumento dei tempi procedurali.

In effetti le difficoltà di attuazione dell'istituto sono obiettivamente legate alla fase di prima applicazione della normativa dettata dalla legge-quadro, che risulta profondamente innovativa del sistema e che richiede un radicale mutamento dell'attività di gestione degli uffici e la necessaria esatta definizione del ruolo assegnato ad entrambe le parti contraenti.

Si è riscontrato, infatti, che in taluni istituti non si è avviata alcuna trattativa, eludendo la delega conferita dal Ministro, mentre, in altri, sono stati adottati provvedimenti che avrebbero presupposto un'intesa con le OO.SS..

In alcuni uffici, pur essendo stati avviati numerosi incontri con le OO.SS., si sono verificate situazioni di grave conflittualità, tali da impedire una conclusione positiva delle trattative e conseguente stipula di accordi.

In altre ipotesi, infine, è stato necessario revocare la delega già conferita ai direttori di organismi periferici per attribuirla alla delegazione costituita in seno all'Amministrazione centrale.

1.6.4. Bilancio e Programmazione Economica

Nel corso del 1985, in data 16.7.1985, sono stati sottoscritti due accordi, il primo in materia di maggiorazioni del compenso

incentivante, il secondo per l'individuazione dei servizi particolari, il cui funzionamento è garantito dall'effettuazione di prestazione di lavoro straordinario; in data 17.12.1985 altri due accordi di cui uno contenente criteri di massima per una successiva contrattazione in materia di orario di servizio e l'altro per l'approvazione di due progetti finalizzati incentivanti la produttività.

Per quanto riguarda, poi, le iniziative di formazione professionale, l'Amministrazione ha dato corso ai programmi già decisi negli anni precedenti, ai quali hanno partecipato nel complesso 49 unità fra funzionari ed impiegati.

1.6.5. Commercio Estero

Le norme di cui alla legge n. 93/1983 hanno trovato applicazione nel corso del 1985 per le materie per le quali sono intervenuti accordi di comparto.

In particolare sono state raggiunte intese in materia di straordinario, premio incentivante e progetti finalizzati.

E' stata anche discussa la disciplina dell'orario di ufficio, senza peraltro giungere ad un definitivo accordo, anche in relazione alla mancanza di intese a livello intercompartimentale.

1.6.6. Difesa

In virtù del provvedimento emanato dal Ministro della Difesa nel 1984, in applicazione dell'articolo 14 della legge quadro sul pubblico impiego n. 93/1983, risultavano definiti i livelli, i relativi limiti

di competenza, i soggetti, e le materie della contrattazione. Ad essa erano riconducibili le seguenti problematiche:

- "trattamento economico accessorio";
- "organizzazione del lavoro", intesa come articolazione dell'orario di servizio, modalità di accertamento del suo rispetto, programmi per la formazione del personale e criteri per l'attuazione della mobilità;
- "sicurezza, salubrità ed igiene", nelle condizioni di lavoro.

Nell'attuazione pratica, le potestà proprie dell'istituto della contrattazione decentrata risultano essere state sostanzialmente esercitate in riferimento a quanto disposto dal D.P.R. 344/1983, relativamente agli articoli appresso indicati, per:

- l'individuazione dei soggetti destinatari delle maggiorazioni nel trattamento economico;
- definizione del fabbisogno del lavoro straordinario per servizi particolari;
- presentazione di progetti finalizzati volti al recupero di carichi di lavoro arretrato;
- presentazione di progetti finalizzati all'incremento di produttività;
- chiusure estive concordate per alcuni Stabilimenti e Arsenalì, nonché l'attuazione di orari estivi ridotti.

Le contrattazioni a livello locale e intermedio si sono svolte in un clima di generale collaborazione, e se lacune vi sono state, si ritiene derivino esclusivamente dal limitato tempo di applicazione di tale istituto e dalla necessità di disporre, sulla base dell'esperienza acquisibile, di direttive e disposizioni particolareggiate più puntuali per ogni materia oggetto di contrattazione.

Per quanto riguarda la sperimentazione degli incrementi di

produttività raggiungibili attraverso progetti finalizzati, l'Amministrazione della Difesa ha provveduto alla definizione di un "modello di rilevazione degli standard di produttività", la cui emanazione ha consentito una prima sperimentazione delle possibilità offerte da un aspetto della legge quadro, rimasto fin qui inesplorato anche per la mancanza di quegli strumenti di attuazione normativa che la legge richiedeva.

Nel complesso si può quindi parlare, per l'anno 1985, di una situazione in movimento, nella quale continuano però a incidere negativamente nodi strutturali non ancora risolti ed anzi aggravati dal loro stesso protrarsi nel tempo.

1.6.7. Finanze

Il sistema contrattuale a livello decentrato, presso l'Amministrazione finanziaria, non ha avuto finora positivi riflessi sulla organizzazione e sull'andamento dei servizi. Ciò, a conseguenza del fatto che le questioni poste a base della futura organizzazione del lavoro (qualifiche funzionali, profili professionali, progetti finalizzati incentivanti la produttività, orario di servizio, ecc.) non hanno finora trovato una concreta attuazione e che i contatti tra le parti, sia a livello centrale che periferico, si sono dimostrati sterili.

Tuttavia si segnala che, in materia di catasto e di servizi tecnici erariali, in attuazione dell'art. 12 del D.P.R. 25.6.1983, n. 344, sono stati approntati progetti di tipo conoscitivo concernenti le realtà operative e le attività svolte dai dipendenti degli Uffici tecnici erariali allo scopo di acquisire quegli elementi di giudizio

sui quali fondare la successiva realizzazione dei progetti finalizzati all'incentivazione della produttività. In tal senso è stato siglato un protocollo d'intesa con le Organizzazioni Sindacali.

1.6.8. Grazia e Giustizia

L'avvio della nuova esperienza di contrattazione decentrata, da intendersi nella duplice accezione di "articolata" (per Ministero) e "decentrata" (per i livelli regionali, territoriali e di posto di lavoro), continua in concreto ad essere più difficile e laboriosa del previsto.

Il problema di fondo che ha determinato forse il rifiuto o molte resistenze al nuovo meccanismo è stato quello di aver limitato la contrattazione a poche materie (articolazione dell'orario di servizio, criteri per l'individuazione dei destinatari delle maggiorazioni e straordinario), mentre non appare più rinviabile l'esame delle materie ancora oggetto di contrattazione in quanto le stesse, vertendo sull'organizzazione del lavoro, coinvolgerebbero in maniera più diretta gli operatori giudiziari con evidenti benefici sia per quanto riguarda le condizioni di lavoro e sia per quanto attiene alla funzionalità stessa della struttura periferica.

Altro elemento che ha contribuito in parte al ritardo o al difficile avvio della contrattazione può ricondursi alla difficoltà di un indirizzo univoco e alla mancanza di un coordinamento. Gli innumerevoli quesiti formulati dai vari capi degli Uffici periferici rappresentano la chiara dimostrazione che il meccanismo non è stato ancora del tutto assorbito dalla struttura periferica. Per tali motivi sarebbe auspicabile procedere a periodici incontri con i delegati alla

contrattazione al fine di chiarire le linee, i principi e tutto quanto possa essere utile all'avvio di tale procedura.

Incontri che, peraltro, avrebbero un carattere anche di verifica su tutto ciò che è stato contrattato, soprattutto sulla effettiva osservazione dei principi normativi generali che regolano tale materia.

Essenziale, infatti, è realizzare graduali e sensibili passi avanti mirati all'obiettivo del risultato generale da conseguire.

Nell'anno 1985 in sede di contrattazione a livello nazionale si è proceduto alla individuazione dei destinatari delle maggiorazioni sia per gli Uffici dell'Amministrazione Centrale che per quelli giudiziari relativamente agli anni 1984-1985.

1.6.9. Archivi Notarili

L'attivazione della contrattazione decentrata ex art. 14 della legge n. 93 del 29 marzo 1983, per l'Amministrazione degli Archivi Notarili, è iniziata con il D.M. 11 Luglio 1984 con cui veniva costituita la delegazione ministeriale per la stipula di accordi decentrati riguardanti l'articolazione dell'orario di servizio; la individuazione dei soggetti destinatari delle maggiorazioni di cui all'art. 10 secondo comma punto c. del D.P.R. 25 giugno 1983, n. 344; le proposte per la determinazione del fabbisogno e l'utilizzazione del lavoro straordinario nonché quelle finalizzate a incrementare la produttività. In tale ambito, in data 17 gennaio 1985 è stato siglato con le OO.SS., l'accordo per l'articolazione dell'orario di lavoro presso la Sovrintendenza di Roma e il 21 febbraio successivo quello presso la Sovrintendenza di Napoli.

In data 18 aprile 1985 è stato siglato l'accordo decentrato sui criteri di carattere generale per l'individuazione dei destinatari delle maggiorazioni del compenso incentivante per gli anni 1984 e 1985, portato poi in contrattazione periferica nel mese di giugno 1985.

La novità e complessità delle procedure hanno creato difficoltà, anche alle delegazioni dell'Amministrazione, specie a livello periferico, con rallentamento quindi dei tempi degli accordi, specie per quanto riguarda l'individuazione dei destinatari delle maggiorazioni del compenso incentivante che hanno iniziato ad essere pagate nel 1986.

Il ritardo con cui sono intervenute le approvazioni dei progetti finalizzati ha aumentato le difficoltà di realizzazione dei progetti stessi.

E' quindi troppo presto per tentare una valutazione complessiva degli effetti della contrattazione decentrata in termini di recupero di efficienza ed efficacia, nonchè per valutarne l'impatto sull'aspetto dell'organizzazione del lavoro e della utilizzazione del personale.

Può però affermarsi che, pur con le limitazioni sinteticamente indicate qui sopra, si sono avuti senz'altro alcuni risultati positivi, seppure parziali, soprattutto per quanto riguarda lo smaltimento di ritardi operativi.

Infatti i progetti finalizzati, comportando obiettivi mirati, hanno consentito l'eliminazione di discrete quantità di lavoro arretrato, con vantaggio anche della correntezza dei servizi essenziali all'andamento degli Uffici.

1.6.10. Industria Commercio e Artigianato

La contrattazione decentrata a livello centrale, nel 1985, si è

svolta abbastanza regolarmente con la presenza di tutte le Organizzazioni sindacali interessate, (CGIL, CISL, UIL, Dirstat, USPPI-Tecstat, CISNAL e SAMI-UNSA) senza discriminazioni di sorta.

Sono stati predisposti e firmati i seguenti sei protocolli d'intesa:

- accordo in data 29.1.1985, concernente l'installazione di un sistema di rilevazione elettronica delle presenze del personale in servizio nel Ministero. All'accordo è seguito l'invio al Provveditorato Generale dello Stato delle informazioni occorrenti per la installazione del sistema informativo;
- accordo in data 1.2.1985, concernente i criteri applicativi del D.P.C.M. 13.4.1984 per l'individuazione dei destinatari delle maggiorazioni del compenso incentivante. All'intesa ha fatto seguito una circolare, inviata in data 6.2.1985 ai Presidenti delle delegazioni di parte pubblica delegati per la stipula degli accordi decentrati a livello territoriale, esplicativa dei criteri sopra menzionati e contenenti istruzioni per rendere noti i risultati delle contrattazioni in sede periferica;
- accordo in data 19.3.1985, concernente l'individuazione dei destinatari delle maggiorazioni nell'ambito degli Uffici dell'Amministrazione centrale. L'accordo è stato attuato con D.M. 9.1.1986 registrato dalla Corte dei Conti;
- accordo in data 19.3.1985 sull'orario di servizio.

Con tale protocollo si è convenuto di consentire, con programmazione bimestrale, la concentrazione dell'orario settimanale su cinque giornate lavorative con la previsione di turni lavorativi il mattino del sabato, sufficienti ad assicurare le esigenze dei servizi, e di recuperi entro la settimana o il mese nell'ambito delle fasce orarie 14-17 o 17-20.

- accordo in data 31.10.1985, concernente le proposte dei progetti finalizzati ex art. 12 del D.P.R. 344/1983 per l'anno 1985 e per l'anno 1986 e dei servizi particolari per l'anno 1986, richiedenti attribuzioni di lavoro straordinario; proposte approvate con D.M. in pari data;
- accordo in data 15.11.1985, integrativo del precedente, contenente lo scioglimento di una riserva su una proposta di progetto finalizzato.

Per quanto riguarda la contrattazione in sede periferica, limitata peraltro all'individuazione dei destinatari delle maggiorazioni del compenso incentivante, si è dovuto constatare, invece, che non è stato possibile predisporre un decreto unico per tutto il personale dipendente nè il decreto attuativo degli accordi raggiunti nelle sedi di contrattazione a livello territoriale regionale, concernenti l'individuazione del personale periferico destinatario delle maggiorazioni del compenso incentivante per gli anni 1984 e 1985.

Trattative con le Organizzazioni sindacali sono state avviate, nel corso del 1985, anche per l'esame di alcune questioni attinenti l'organizzazione del lavoro. Problemi e contrasti sono emersi in particolare con riferimento alla presenza nel Ministero di personale estraneo comandato o distaccato da Enti pubblici.

1.6.11. Interno

Allo scopo di dare una nuova regolamentazione all'orario di lavoro del personale, secondo le indicazioni contenute nell'art. 30 della legge n. 93 del 1983 e sulla base delle direttive diramate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con circolare n. 33.10.1.E.C/

20193 dell'11.1.1985, si sono svolti vari incontri con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, che hanno condotto alla predisposizione concordata di un documento, siglato il 17 luglio 1985, peraltro non portato ad esecuzione a causa di difficoltà intervenute successivamente.

A seguito dell'accordo intercompartimentale concluso il 18 dicembre 1985, che contiene vari rinvii alla contrattazione decentrata, è divenuta attuale la questione relativa ai rapporti che intercorrono tra i tre livelli di contrattazione - intercompartimentale, compartimentale e decentrata - previsti dalla citata legge quadro sul pubblico impiego. Dal complesso delle norme che disciplinano la materia sembra emergere la necessità di subordinare in ogni caso la contrattazione decentrata a precise norme di rinvio da prevedersi in sede di contrattazione di comparto, che rappresenta l'imprescindibile fase intermedia di negoziazione.

Per il personale della Polizia di Stato è proseguita la contrattazione a livello decentrato, prevista dal protocollo d'intesa allegato al contratto nazionale di lavoro per il predetto personale. Tale contrattazione, condotta in esecuzione e nei limiti di accordi nazionali siglati tra l'Amministrazione della P.S. e le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ha avuto per oggetto l'articolazione degli orari e i turni di servizio, l'aggiornamento e l'addestramento professionale, le mense e gli spacci, l'ambiente e la salubrità.

Per il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco sono state avviate le necessarie intese per l'attivazione della contrattazione decentrata che, mentre a livello di accordi nazionali si è rilevata funzionale ed efficiente, a livello regionale e provinciale ha risentito di incertezze, in particolare per quanto concerne l'organizzazione del

lavoro e l'articolazione dell'orario di servizio. Particolare attenzione hanno richiesto le procedure relative alla diminuzione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dal D.P.R. 10.4.1984, n. 210.

Il 22 novembre 1985 si è conclusa la contrattazione decentrata per i segretari comunali e provinciali, che ha tra l'altro recepito l'accordo siglato il 23 febbraio 1984, relativo alla attribuzione di miglioramenti economici per il triennio 1982/'84. Gli accordi raggiunti con le rappresentanze sindacali concernono, tra l'altro, i trasferimenti d'ufficio dei segretari comunali e dei segretari capi, gli incarichi di reggenza e supplenza, l'orario di servizio, la formazione professionale e l'aspettativa per mandato sindacale.

1.6.12. Lavori Pubblici

Nel 1985 si è notevolmente sviluppata nell'Amministrazione l'attività di contrattazione decentrata, che si era avviata l'anno prima non senza qualche difficoltà.

Le principali materie trattate sono state:

- l'articolazione dell'orario di servizio e le modalità di accertamento del suo rispetto;
- l'individuazione dei soggetti destinatari delle maggiorazioni del compenso incentivante (art. 10, secondo comma, punto C) del D.P.R. 344/83);
- le proposte per la determinazione del fabbisogno e l'utilizzazione del lavoro straordinario;
- la sperimentazione della produttività (progetti finalizzati), di cui agli artt. 11 e 12 (1° e 2° comma) del D.P.R. 344/83.

Un'accordo è stato raggiunto sull'articolazione dell'orario di

servizio, dal quale dovrebbe scaturire un maggiore rispetto dell'orario stesso da parte dei dipendenti, e positivi effetti sull'efficienza complessiva del sistema, tenuto conto che si è pensato di venire incontro, anche, alle esigenze del personale.

Nel settore delle turnazioni (maggiorazione del compenso incentivante), infine, si è riordinata una materia di notevole importanza nell'organizzazione del lavoro, facendo chiarezza in un campo che precedentemente si trovava in uno stato di disomogeneità, di disordine e di malcontento del personale addetto.

1.6.13. Lavoro

La legge 29 marzo 1983, n. 93 ha introdotto il principio sostanziale della cogestione tra Amministrazione e Organizzazioni sindacali per le materie relative al personale e all'organizzazione dei servizi.

Sulla base, poi, dell'accordo di comparto, il cui contenuto è stato recepito nel D.P.R. 25 giugno 1983, n. 344, accordi decentrati sono stati raggiunti nelle seguenti materie:

- a) individuazione dei destinatari delle maggiorazioni delle misure di base del compenso incentivante la produttività;
- b) definizione degli obiettivi da conseguire sulla base di programmi finalizzati alla sperimentazione della produttività;
- c) attuazione di progetti finalizzati al conseguimento di obiettivi definiti.

Altro oggetto di contrattazione è stato quello relativo all'articolazione dell'orario di lavoro.

L'accordo, nel prevedere elementi di articolazione e flessibili-

tà, ha stabilito che:

- l'apertura degli uffici va dal lunedì al sabato;
- in ogni caso tutto il personale deve essere contemporaneamente in servizio dalle ore 9,00 alle ore 13,00;
- nel caso di orario flessibile e di turnazioni l'impiego del personale deve essere programmato per non meno di due mesi;
- nel caso di adozione dei turni, questi debbono corrispondere all'aliquota giornaliera dell'orario di lavoro;
- per le prestazioni che comportano un contatto diretto con il pubblico o siano rese abitualmente all'esterno o comportino continuità lavorativa oltre il normale orario di lavoro, sono possibili anche turnazioni;
- nel caso in cui le prestazioni vengano rese in collegamento, indispensabile con unità organiche interessate all'orario flessibile, le unità addette a tali servizi potranno adottare l'orario flessibile purchè non venga compromesso il regolare funzionamento dei servizi;
- in attesa dell'installazione di strumenti automatici di rilevazione nei posti di lavoro, le modalità di accertamento del rispetto dell'orario di servizio saranno stabilite d'intesa con le Organizzazioni sindacali.

1.6.14. Marina Mercantile

Questa Amministrazione, in ottemperanza all'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93 ha emanato in data 10.10.1985 il Decreto Ministeriale n. 241 che stabilisce le materie, i livelli, e i soggetti della contrattazione decentrata.

Il Decreto stabilisce, altresì, che potranno essere avanzate e discusse proposte in ordine all'organizzazione del lavoro, all'efficienza degli Uffici, alla sicurezza, alla salubrità del posto di lavoro, all'introduzione di nuove tecnologie ecc..

Le difficoltà di applicazione del Decreto in parola si prevedono notevoli anche perchè non è ancora stata data piena attuazione a quanto previsto dall'art. 34, nono comma della legge n. 979/'82 circa le "piante organiche" e le "norme regolamentari" per il funzionamento degli Uffici centrali e periferici. Vi è da ricordare, però, che nel corso dell'anno 1985, con Decreto n. 188 del 10.7.1985, si è provveduto a redigere delle piante organiche provvisorie.

1.6.15. Partecipazioni Statali

La contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 14 della legge n. 93/83, iniziata nel 1984 con la stipula dell'accordo sulla individuazione dei destinatari delle maggiorazioni del compenso incentivante di base, di cui al D.P.C.M. 13.4.1984; con quello relativo alla determinazione del fabbisogno di lavoro straordinario per l'anno 1985, e con la proposizione di due progetti finalizzati, è proseguita nel corso di quest'ultimo anno con il raggiungimento di una intesa sull'orario di lavoro.

Con tale intesa, siglata con le OO.SS. più rappresentative il 29.5.1985, si è convenuto di consentire, in via sperimentale e limitatamente al quadrimestre giugno-settembre 1985, la concentrazione dell'orario settimanale su 5 giornate lavorative dal lunedì al venerdì sulla base di una programmazione bimestrale e di prevedere il recupero delle ore lavorative del sabato, posticipando dal lunedì al venerdì

l'orario di uscita alle ore 14,30 ed effettuando un unico rientro settimanale pomeridiano dalle ore 15,30 alle ore 19,00.

Tale orario è stato scelto da oltre il 50% del personale dipendente e, stante l'esito positivo della sperimentazione, che non ha comportato alcun disservizio, si è convenuto, a seguito di altro accordo siglato il 1.10.1985, di rinnovarlo, sempre in via sperimentale, con le stesse condizioni e modalità per i successivi otto mesi, al fine di poter acquisire dati relativi ad un intero anno per meglio valutarne i riflessi sul servizio.

1.6.16. Pubblica Istruzione

Nell'Amministrazione della Pubblica Istruzione la contrattazione decentrata è stata, finora, essenzialmente dedicata alla individuazione dei destinatari delle maggiorazioni del compenso incentivante e alla definizione delle prestazioni di lavoro straordinario. Ulteriori sviluppi si avranno con la progressiva estensione della contrattazione decentrata alla generalità delle materie contenute nella previsione legislativa .

L'ambito di tali limiti, già estremamente contenuto, difatti non ha consentito di andare oltre le maggiorazioni del compenso incentivante e la ripartizione, nell'ambito del personale, delle prestazioni di lavoro straordinario.

D'altra parte, solo per raggiungere questi risultati oggettivamente modesti, si è resa comunque necessaria una serie protratta e defaticante, di incontri tra rappresentanti dell'Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali.

Gli effetti della contrattazione decentrata sul rapporto di

impiego del personale si sono limitati, pertanto, all'intervento del sindacato nell'attribuzione di marginali benefici economici in materia di salario accessorio, con poca o nulla incidenza sull'organizzazione del lavoro. Ciò nonostante, si è assistito a un confronto approfondito e serrato, che ha portato alla luce problemi di carattere sostanziale ed argomenti di rilievo non secondario nell'organizzazione degli Uffici.

Va tuttavia riconosciuto che se la contrattazione decentrata dovesse esaurirsi nei risultati finora raggiunti e nella riproposizione routinaria dei temi trattati finora, il saldo costi-benefici risulterebbe indubbiamente negativo. E' al contrario, intenzione ed interesse, sia dell'Amministrazione che delle Organizzazioni sindacali, dar vita ad un dialogo costruttivo, esteso a tutte le materie oggetto della contrattazione decentrata. In questo senso, infatti, sono già stati assunti precisi impegni. Perchè tale impegno sia realmente produttivo sembra però necessario adottare comportamenti consoni ai ruoli ed alle responsabilità sia della parte pubblica che della parte sindacale superando pregiudiziali "ideologiche" e particolarismi dogmatici.

Un atteggiamento privo della necessaria apertura e duttilità rischierebbe, infatti, di far arenare la trattativa su aspetti secondari e di "basso profilo" o di condurre ad una situazione di conflittualità generalizzata e paralizzante, ovvero di provocare una pericolosa confusione di ruoli e responsabilità, in una sorta di "cogestione irresponsabile".

1.6.17. Sanità

Nel corso del 1985 la contrattazione decentrata - avviata

concretamente durante il 1984 - ha affrontato e risolto, stabilendo fondamentali linee di indirizzo e di metodo, talune problematiche sostanziali, volte a conseguire maggiore produttività, laddove agiscono forze di attrito tipiche dell'odierna realtà ministeriale, quali: gravi carenze negli organici, arcaici strumenti a disposizione nella maggior parte delle strutture, personale non adeguatamente preparato sotto il profilo professionale ai nuovi compiti del Ministero.

La definizione di tali problematiche tramite il comune sforzo dei rappresentanti della Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali, ha condotto a qualificanti equilibri ed a soddisfacenti soluzioni.

In applicazione della citata legge quadro n. 93/1983, mentre sono stati ricercati sistemi di snellimento delle procedure, per una migliore realizzazione della stessa contrattazione decentrata, sono stati stipulati nel corso del 1985 accordi con le Organizzazioni sindacali, a valere per l'esercizio 1986, limitatamente all'aspetto della programmazione della produttività (maggiorazioni del compenso incentivante e lavoro straordinario); non sono stati ancora oggetto di contrattazione gli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla mobilità del personale, peraltro disciplinati per la prima volta in sede intercompartmentale con l'accordo siglato il 18.12.1985 e recepito con il D.P.R. 1.2.1986, n. 13 (G.U. n. 27 del 3.2.1986).

In particolare, sono state effettuate trattative concernenti:

- a) l'individuazione dei destinatari delle maggiorazioni del compenso incentivante ex art. 10 del D.P.R. n. 344/1983 e del D.P.C.M. di attuazione del 13.4.1984, secondo i criteri di massima già enucleati con l'accordo del 26 ottobre 1984 e riconfermati per gli anni 1985/1986;
- b) le prestazioni di lavoro straordinario e l'individuazione dei

servizi particolari.

In altro protocollo, in data 29.11.1985, è stata raggiunta l'intesa con le Organizzazioni sindacali per un programma di lavoro straordinario da effettuare nel 1986, articolato in 74.961 ore per la realizzazione di progetti finalizzati e in 151.300 ore per assicurare il funzionamento dei servizi particolari, per assicurare, nell'ottica di un doveroso contenimento della spesa, l'adempimento sia dei compiti istituzionali che di quelli derivanti dalle continue diverse emergenze da fronteggiare, come quelle connesse con il Piano Sanitario Nazionale, l'osservatorio delle tossicodipendenze, la mappa degli inquinamenti ecc..

Sebbene, con circolare n. 33.10/1.EC/20193 dell'11 gennaio 1985, la Presidenza del Consiglio dei Ministri abbia emanato le direttive sull'articolazione dell'orario di lavoro, in attesa che la materia fosse disciplinata mediante contrattazione, presso gli uffici centrali di questo Ministero nessuna innovazione è, tuttavia, intervenuta circa le disposizioni impartite precedentemente sulla materia stessa, nè sono stati emanati dal Ministro nuovi criteri generali, sulla base dei quali i capi degli uffici periferici avrebbero dovuto adottare i relativi provvedimenti per i propri uffici. Soltanto presso alcuni uffici periferici interessati, come è noto, dalle particolari disposizioni dell'art. 7 della legge 13.7.1984, n. 302 (disposizioni per il potenziamento dell'Amministrazione doganale e delle imposte indirette e per il funzionamento degli uffici doganali e dei connessi uffici periferici dell'Amministrazione sanitaria), nonchè quelle del D.P.R. 8.5.1985, n. 254 (attuazione della direttiva CEE n. 83/643, relativa alla agevolazione dei controlli fisici e delle formalità amministrative nei trasporti di merci tra Stati membri, previsto dall'art. 1 della legge 29 ottobre 1984, n. 734), è stato adeguato l'orario alle esigenze locali.

1.6.18. Istituto Superiore di Sanità

Nel corso del 1985 sono state affrontate rilevanti tematiche; in particolare, la contrattazione decentrata è stata attivata relativamente all'ipotesi prevista dagli artt. 11 e 12 del D.P.R. n. 344.

Gli articoli citati hanno introdotto una pluralità di compensi accessori, connessi alla realizzazione di progetti finalizzati - nella duplice formulazione normativa (artt. 11 e 12) - nonché all'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario riguardo alcune attività che, per le loro caratteristiche di indilazionabilità e non interrompibilità, eccezionalmente consentono di ricorrere ad un siffatto strumento (servizi particolari).

Analogamente all'anno precedente, la natura spiccatamente tecnico-scientifica di questa Amministrazione non ha consentito una normale applicazione dei suddetti istituti, essendo essi concepiti per settori che svolgono attività riguardo alle quali risulta più agevole operare l'esatta quantificazione e, nel contempo, determinare i relativi tempi di esecuzione.

Pertanto, l'Istituto, in sede di contrattazione decentrata, ha ravvisato la necessità di continuare a far ricorso, anche per il 1986, allo strumento dei servizi particolari, indispensabile per consentire un corrente e puntuale espletamento delle attività istituzionali.

Il relativo accordo ha, altresì, rilevato la necessità di riproporre lo strumento del progetto finalizzato ex art. 12, riguardo ai tre distinti uffici del Consegretario, ove nel tempo sono andate creandosi situazioni di accumulo di arretrato.

Altra importante tematica che nel 1985 ha formato oggetto di accordo ex art. 14 della legge quadro, è quella relativa alle questioni concernenti la mobilità del personale all'interno dell'Istituto.

In tale sede si è addivenuti alla fissazione di idonei criteri che in futuro regoleranno la materia in questione.

Resta, inoltre, da rappresentare che un terzo accordo sarà prossimamente raggiunto per quanto attiene la sicurezza, salubrità ed igiene degli ambienti di lavoro.

Nel corso del 1985, infatti, su tali tematiche, si sono già tenute due riunioni con la rappresentanza sindacale.

Esposto il quadro degli adempimenti realizzati nel corso dell'anno, non va, comunque sottaciuto che in futuro la contrattazione decentrata potrà definire aspetti sempre più salienti dell'organizzazione del lavoro.

Tuttavia perchè ciò si verifichi è necessario che quanto prima venga stipulato l'accordo di comparto.

La mancanza di tale accordo - in un contesto ove sono previsti vari livelli di contrattazione tra loro ordinati da un nesso di priorità e di maggiore specificazione - viene, infatti, a determinare una situazione di parziale quiescenza dello strumento di cui all'art. 14 della legge quadro.

1.6.19. Tesoro

Per quanto concerne l'attuazione degli artt. 10 e 11 del D.P.R. 25.6.1983, n. 344, e delle relative disposizioni contenute nel D.P.C.M. del 13.4.1984 si sono verificate le seguenti situazioni: la Direzione Generale del Debito Pubblico ha individuato, nel proprio ambito, tre servizi (Ufficio di Ricevimento, Ufficio del Cassiere e Centro Meccanografico) il cui personale avrebbe diritto alla maggiorazione del compenso incentivante previsto dal citato articolo 10, dopo aver sentito i rappresentanti delle OO.SS. maggiormente rappresentati-

ve in sede locale.

Sempre in ottemperanza ai protocolli d'intesa sottoscritti dalla delegazione ministeriale e da quella sindacale, anche la Direzione Generale delle Pensioni di Guerra ha provveduto ad interpellare i rappresentanti della UIL e della CISL al fine di individuare il numero dei destinatari di cui sopra.

In detto protocollo è stato stabilito, tra l'altro, che l'accordo definitivo del numero dei destinatari medesimi sarà stipulato dopo che i titolari degli Uffici centrali e periferici avranno sentito le OO.SS. maggiormente rappresentative, ai sensi dell'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Pertanto, si è proceduto ad interessare gli Uffici periferici dipendenti dalla Direzione Generale in argomento, che hanno già provveduto a far pervenire, nella quasi totalità, le proprie proposte, corredate da eventuali osservazioni di parte sindacale. Le dette proposte ed osservazioni, che non sembrano a prima vista dar luogo a particolari problemi sotto l'aspetto tecnico-giuridico, saranno quindi sottoposte all'esame delle delegazioni amministrative e sindacale in sede centrale.

Ai sensi invece dell'art. 12 del menzionato D.P.R. 25.6.1983, n. 344, la Direzione Generale degli Istituti di Previdenza ha presentato il 25 ottobre 1985, i progetti finalizzati allo smaltimento del notevolissimo arretrato, costituito da un ingente mole di domande di prestazioni previdenziali nell'ordine di alcune centinaia di migliaia e di minuti adempimenti da eseguirsi nell'ambito della gestione delle riserve tecniche delle Casse pensioni.

In ordine poi a particolari problemi, interessanti la Direzione Generale medesima, si sono avute frequenti occasioni di incontri con la controparte sindacale, in conformità alle disposizioni della legge quadro sul pubblico impiego .

uguali a quelli che si potrebbero conseguire, in tempi più lunghi, con il procedimento imperniato sulla contrattazione territoriale.

Ciò in quanto le proposte dell'Amministrazione vengono avanzate tenuto conto delle esigenze rilevate e rappresentate da tutti gli Uffici periferici.

A tale proposito, per l'individuazione e per la definizione dei progetti finalizzati, sono stati trasmessi alle Organizzazioni sindacali, per l'avvio della trattativa, i progetti formulati dai singoli Uffici sia centrali che periferici.

Non si può sottacere comunque che, nonostante l'impegno, le procedure della contrattazione decentrata, comportano una inevitabile battuta d'arresto nella operatività e nella correttezza dei servizi per il personale.

Per ovviare in parte a tale inconveniente è stata avanzata la proposta di costituire due distinte delegazioni, una per il Ministero del Tesoro e una per la Ragioneria Generale dello Stato.

L'autonomo ordinamento della Ragioneria Generale dello Stato e le sue peculiari competenze devono indurre una trattativa che consenta di tener conto della realtà dell'Istituto e del personale che vi opera.

1.6.21. Trasporti

Presso la Direzione Generale della Aviazione Civile la contrattazione decentrata, avviata nel corso del 1985 relativamente alla istituzione ed attuazione pratica dei turni di lavoro pomeridiano e delle prestazioni straordinarie, ha contribuito a migliorare il livello delle prestazioni rese dal personale con riflessi positivi sull'utenza soprattutto nel settore del rilascio dei titoli aeronau-

1.6.20. Ragioneria Generale dello Stato

Nel 1985 c'è stato il definitivo avvio delle trattative per la stipula degli accordi decentrati consentiti dall'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, in ordine agli artt. 10, 11 e 12 del D.P.R. 25.6.1983, n. 344.

Sono state costituite, in proposito, le delegazioni ministeriali e sindacali, le quali hanno ritenuto di dare priorità alla definizione dell'accordo relativo alla individuazione dei destinatari delle maggiorazioni del compenso incentivante la produttività.

Nel corso dell'anno, è stato siglato il relativo protocollo d'intesa per fissare preliminarmente dettagliati criteri applicativi delle norme per la erogazione del compenso stesso nonché per individuare il numero dei destinatari delle maggiorazioni acquisendo il contributo dei Direttori degli Uffici dell'Amministrazione.

Per quanto riguarda le altre materie oggetto di contrattazione decentrata (orario di lavoro, progetti finalizzati, servizi particolari) l'auspicabile sollecita definizione degli accordi non è stata raggiunta a motivo del rallentamento subito dalle trattative per la non coincidenza di vedute delle sue delegazioni sulla individuazione delle aree di contrattazione.

Infatti, mentre secondo la delegazione governativa l'area di contrattazione è territorialmente unica, le Organizzazioni sindacali, sostengono, seppure con modalità differenziate, che anche le sedi territoriali periferiche possano ritenersi luogo per le trattative.

A parte le considerazioni di diritto - in quanto è del Ministero il potere discrezionale di delegare anche a livello periferico la contrattazione per alcune materie - l'Amministrazione ritiene che l'esistenza di una unica delegazione permetterebbe un più rapido procedimento consentendo di pervenire a risultati nella sostanza

tici. E' stato altresì individuato, di concerto con le Organizzazioni sindacali, nel sottoprogetto Demanio, il settore da privilegiare tra quelli previsti nel progetto finalizzato al miglioramento della produttività.

1.6.22. Turismo e Spettacolo

Nel 1985 è stata avviata la contrattazione decentrata secondo le disposizioni di cui all'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Le riunioni delle delegazioni sono state caratterizzate da un preciso impegno a risolvere concretamente le materie oggetto di contrattazione decentrata, con particolare riguardo al rapporto di impiego del personale e alla organizzazione del lavoro.

Si è esaminata la possibilità di sopperire, con la temporanea mobilità del personale, a differenti situazioni di carenze o esuberanze di addetti rispetto al carico di lavoro, anche arretrato, tenendo conto tuttavia di riscontri obiettivamente comprovati. Sono stati quindi fissati criteri uniformi e sufficientemente garantistici, sia per l'Amministrazione che per il personale, onde conseguire quei risultati di funzionalità e di efficienza propri di un moderno ordinamento giuridico.

In questa ottica sono state avanzate precise proposte per la determinazione del fabbisogno e l'utilizzazione del lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. 344/1983, avendo riguardo, ovviamente, delle effettive disponibilità finanziarie previste nell'apposito capitolo.

In relazione all'impiego del personale, si è esaminata la possibilità di procedere ad una razionale organizzazione del lavoro,

individuando i vari settori che presentavano particolari caratteristiche omogenee e che si prestavano ad essere potenziati in base alle effettive esigenze riscontrate nel corso degli anni precedenti.

1.6.23. Azienda Nazionale Autonoma Strade

In data 13.3.1985, il Ministero dei Lavori Pubblici, con proprio decreto, ha provveduto ad individuare le materie ed i limiti entro i quali potrà essere attuata la contrattazione decentrata nonché le modalità della contrattazione stessa.

A seguito di detto decreto, in data 26.7.1985, il Direttore Generale dell'Azienda, d'intesa con le OO.SS. di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ha fissato i criteri generali cui devono uniformarsi i successivi accordi in sede locale in materia di organizzazione del lavoro, mobilità del personale ed orario di lavoro.

Essendo tali accordi in via di definizione, allo stato attuale non vi sono aspetti contrattuali da evidenziare al riguardo.

1.6.24. Monopoli di Stato

Allo scopo di affrontare compiutamente ed in maniera organica la nuova organizzazione del lavoro e coordinare tutte le iniziative tese ad una utilizzazione razionale delle risorse umane è stato sottoscritto, in data 6 novembre 1985, un accordo con le Organizzazioni sindacali del personale CGIL - CISL - UIL - Monopoli, legato alla realizzazione del piano programmatico 1986/1988.

1.6.25. Poste

Secondo il D.P.R. 15.3.1984, n. 53, le materie che possono formare oggetto di contrattazione decentrata, con l'osservanza dei limiti e nel rispetto delle finalità per ciascuna di esse prefissati sono le seguenti:

- a) organizzazione del lavoro;
- b) piani di mobilità del personale;
- c) formazione, aggiornamento, qualificazione e specializzazione del personale;
- d) articolazione dell'orario di lavoro e dei servizi al pubblico;
- e) produttività e determinazione dei relativi indicatori;
- f) servizi sociali.

Per l'attuazione della normativa in questione, con decreto ministeriale del 5 giugno 1984, n. 199, sono state emanate le disposizioni che disciplinano le modalità procedurali, le competenze, ai vari livelli, per la stipula e l'approvazione degli accordi decentrati.

In relazione a ciò, nel corso dell'anno sono stati siglati accordi nazionali in materia di: mobilità del personale, limitatamente ai trasferimenti a domanda riferiti al settore di appartenenza del richiedente o di due settori; formazione, aggiornamento, qualificazione e specializzazione del personale; articolazione dell'orario di lavoro e dei servizi al pubblico.

1.6.26. Azienda di Stato per i Servizi Telefonici

In applicazione dell'art. 16 del D.P.R. 15 marzo 1984, n. 53,

concernente gli accordi decentrati, con decreto ministeriale del 23 gennaio 1985 è stato approvato e reso esecutivo l'accordo aziendale in materia di istruzione professionale, in attuazione dello stesso art. 16, lett. c).

Ciò ha comportato una migliore programmazione dell'istruzione professionale ed impulso al decentramento.

In esito a tale accordo sono stati effettuati n. 59 corsi di formazione e aggiornamento per n. 908 dipendenti. Inoltre, n. 201 unità hanno partecipato a n. 67 corsi e seminari organizzati dalla Scuola Superiore della P.A..

Con D.M. 14 maggio 1985, n. 222 è stato approvato e reso esecutivo l'accordo aziendale tra l'Amministrazione e le OO.SS. in materia di mobilità del personale, in attuazione del citato art. 16, lett. b).

In applicazione di tale accordo si è provveduto a disciplinare in maniera uniforme i movimenti a domanda, in ambito zonale e nazionale, del personale ASST inquadrato nelle 8 categorie professionali dell'esercizio.

I provvedimenti di cui sopra, unitamente alle modifiche organizzative di cui al punto 1), hanno consentito una migliore organizzazione del lavoro, tanto che non è stato assunto personale straordinario e si è potuto far fronte alla riduzione dell'orario d'obbligo del personale dei servizi esecutivi da 38 a 37 ore (cfr. art. 10 D.P.R. 15.3.1984, n. 53) con modifiche dei turni di servizio, che non hanno portato incremento dell'indice di produttività (rapporto tra unità di traffico e consistenza del personale) pari al 26,69% rispetto al 1984.