

P A R T E   I I I

R E L A Z I O N I   S I N D A C A L I

PAGINA BIANCA

C A P I T O L O   I

C O N T R A T T A Z I O N E   N E L   P U B B L I C O   I M P I E G O

PAGINA BIANCA

**3.1 - ACCORDO SULLA DETERMINAZIONE DEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE EX ARTICOLO 5 DELLA LEGGE 93/83.**

L'articolo 5 della Legge Quadro sul Pubblico Impiego 29 marzo 1983, n.93, prevede che "i pubblici dipendenti sono raggruppati in un numero limitato di comparti di contrattazione collettiva" e che il comparto comprende, nel rispetto delle autonomie costituzionalmente garantite, i dipendenti di più settori della pubblica amministrazione omogenei o affini".

Lo stesso articolo 5 prevede poi che la determinazione del numero dei comparti e la composizione degli stessi sono effettuati con Decreto del Presidente della Repubblica:

- previa delibera del Consiglio dei Ministri,
- su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri,
- sulla base di Accordi definiti con le Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale,
- sentite le Regioni,
- previa comunicazione al Parlamento.

Per ciascun Comparto così determinato si dovrà provvedere, poi, alla stipulazione di un solo accordo di lavoro, e ciò consentirà di pervenire al raggiungimento degli obiettivi " della omogeneizzazione delle posizioni giuridiche, della perequazione e trasparenza dei trattamenti economici e della efficienza amministrativa", indicati dall'articolo 4 della legge quadro n.93/83.

In relazione a tali previsioni normative e per un maggior perseguimento dei predetti "criteri di omogeneità e affinità", il Dipartimento della Funzione Pubblica avanzò la seguente proposta iniziale di determinazione dei comparti di contrattazione collettiva:

- 1) Amministrazione Generale (erogazione dei servizi amministrativi: Ministeri, Parastato, Regioni, Province, Comuni, Camere di Commercio, CASMEZ, Segretari Comunali, IACP, ecc);
- 2) Aziende (erogazione di servizi e beni destinati alla vendita);
- 3) Scuola e Formazione Professionale;
- 4) Ricerca ed Università;
- 5) Sanità.

Tale proposta - sulla quale sono state sentite in più occasioni le Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative e rappresentanze dell'ANCI, dell'UPI, dell'UNCEM, delle Regioni e dei Ministeri - anche se incontrò consenso per la indubbia validità della sua impostazione teorica, non ottenne tuttavia il pieno assenso delle varie componenti interessate, che ritennero "i tempi non ancora maturi" in relazione agli assetti amministrativi e sindacali del momento. Conseguentemente "si è ripiegato" su una articolazione di comparti che, sempre nel rispetto dei "criteri di omogeneità ed affinità", ha tenuto conto maggiormente delle vigenti realtà organizzative.

L'Accordo previsto dal citato articolo 5 è stato raggiunto con le Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale in data 21 dicembre 1984 prevedono la determinazione e composizione dei seguenti Comparti di contrattazione collettiva:

- 1) Comparto del personale dipendente dai Ministeri;
- 2) Comparto del personale degli Enti Pubblici non Economici;
- 3) Comparto del personale delle Regioni e degli Enti Pubblici non economici da esse dipendenti, dei Comuni, delle Province, delle Comunità Montane, loro consorzi ed associazioni;

- 4) Comparto del personale delle Aziende e delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
- 5) Comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale;
- 6) Comparto del personale delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione;
- 7) Comparto del personale della Scuola;
- 8) Comparto del personale delle Università.

Quali Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale sono state considerate quelle presenti in seno al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) e precisamente la CGIL, la CISL, la UIL, la CIDA e la CISNAL, che - con documenti separati di identico contenuto - hanno sottoscritto il precitato Accordo.

Altre Confederazioni Sindacali, che pure hanno un certo rilievo nel settore del pubblico impiego (CISAL, CISAS, CONFEDIR, CONFISAL e CONFIL) hanno aderito successivamente all'Accordo di cui trattasi.

Successivamente, in considerazione della particolare posizione professionale dei medici chirurghi e veterinari che prestano la loro attività alle dipendenze del Servizio Sanitario Nazionale, in data 11 e 12 febbraio 1986 è stato raggiunto con le Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale un ulteriore Accordo di specificazione integrativa del precedente Accordo 21 dicembre 1984 relativamente al Comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale, prevedendo, nell'ambito di tale Comparto, una apposita area negoziale per la professionalità medica.

Sulla base dei predetti Accordi è stato quindi emanato il Decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n.68, che determina i comparti di contrattazione collettiva raggruppando i dipendenti delle Pubbliche Amministra —

zioni indicati nell'articolo 1 e nel primo comma dell'art.26 della legge quadro 93/83 negli otto comparti in precedenza già elencati e prevedendo per ciascun di essi le delegazioni di parte pubblica e sindacale legittimate alle trattative ed alla formazione del rispettivo Accordo.

La delegazione di parte pubblica è formata dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro per la Funzione Pubblica da lui delegato, che la presiede, dal Ministro del Tesoro, dal Ministro del Bilancio e della Programmazione Economica, dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, integrata per ciascun Comparto dai Ministri competenti per materia e/o dai rappresentanti degli Enti interessati.

La delegazione sindacale è composta dai rappresentanti delle Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale e delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria maggiormente rappresentative in ciascun comparto; ciò al fine di assicurare la valutazione degli interessi dei lavoratori sia per i riflessi di carattere generale che per quelli più specifici delle categorie interessate.

IL Comparto del personale dipendente dai Ministeri comprende il personale di cui al titolo I della legge 11 luglio 1980, n.312, il personale in servizio nella Provincia di Bolzano di cui agli articoli 7 e 8 del D.P.R. 26 luglio 1976, n.752 ed il personale direttivo amministrativo di cui al quarto comma dell'art.66 della legge 11 luglio 1980, n.312.

I Comparto degli Enti pubblici non economici comprende il personale di detti Enti che siano comunque sottoposti a tutela o vigilanza dello Stato. In ogni caso ne fanno parte il personale degli Enti di cui alla legge 70/75 (ad eccezione di quelli compresi nel Comparto "Ricerca"), degli Ordini e Collegi Professionali e relative Federazioni, Consigli e Collegi Nazionali, delle Casse Conguaglio Prezzi e degli organismi ed istituzioni derivati dall'ex Cassa per gli



interventi straordinari per il mezzogiorno.

Nel Comparto del personale delle Regioni e degli Enti Pubblici non economici da esse dipendenti, dei Comuni, delle Province, delle Comunità montane, loro consorzi o associazioni è altresì compreso, oltre al personale dipendente dagli Enti ed Istituzioni sopra indicati, anche quello delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura, delle Associazioni ed Università Agrarie dipendenti dagli Enti Locali, delle ex IPAB che svolgono prevalentemente funzioni assistenziali, dei Consorzi per le aree di sviluppo industriale e relativa Federazione italiana e degli Istituti Autonomi per le Case Popolari e relativi Consorzi regionali ed Associazioni Nazionali.

Nel Comparto del personale delle Aziende e delle Amministrazioni dello Stato ad Ordinamento Autonomo (Amministrazione delle Poste e delle Telecomunicazioni, Azienda di Stato per i Servizi telefonici, Monopoli di Stato, ANAS, Cassa Depositi e Prestiti, AIMA) sono compresi anche i VV.FF., in quanto si è tenuto conto dei più recenti orientamenti governativi, che prevedono la trasformazione in Azienda del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, e dell'attuale dibattito in Parlamento nella stessa direzione. Dallo stesso comparto sono state escluse le Ferrovie dello Stato, poichè, a seguito della recente legge n.210 del 17 maggio 1985, il nuovo assetto delle FF.SS. non consente l'applicazione della legge quadro 93/83.

Il Comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale comprende, oltre al personale delle Unità Sanitarie Locali, anche quello degli Istituti Zooprofilattici Sperimentali, degli Istituti di ricovero e cura a carattere sperimentale come l'Ospedale Gaslini di Genova, dell'Ordine Mauriziano di Torino e dell'Ospedale Galliera di Genova.

Nell'ambito del Comparto è stata istituita una apposita area negoziale per la professionalità medica (medici chirurghi e veterinari) in cui dovranno essere

concordati, in relazione alle particolarità professionali dei medici, tutti gli istituti concernenti l'assetto normativo e retributivo della categoria medica; la relativa ipotesi di Accordo dovrà peraltro essere integralmente inserita nell'ipotesi di Accordo del Comparto del S.S.N., la cui coerenza e compatibilità fra le varie clausole dovrà essere esaminata dal Consiglio dei Ministri in sede di autorizzazione alla sottoscrizione di cui all'art.6 della legge 93/83.

Il Comparto del personale delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione, la cui costituzione era da tempo avvertita e sollecitata da tutti gli operatori della Ricerca, comprende il personale degli Enti scientifici di ricerca e sperimentazione di cui al punto 6 della tabella allegata alla legge 20 marzo 1975, n.70 e successive modificazioni ed integrazioni (quali il CNR, la Vasca Navale, l'ISFOL, ecc), dell'ISTAT, dell'ISPESL, dell'Istituto Superiore di Sanità, dell'Istituto Italiano di Medicina Sociale, degli Istituti di Ricerca e sperimentazione Agraria e Talassografici, delle Stazioni Sperimentali per l'Industria.

Il Comparto del personale della Scuola comprende il personale direttivo, docente e non docente della Scuola primaria, secondaria ed artistica e di ogni altra istituzione scolastica o tipo di Scuola statale esclusa l'Università.

Il Comparto del personale delle Università comprende il personale delle Università e delle Istituzioni Universitarie e delle Opere Universitarie delle Regioni a Statuto Speciale fino al loro definitivo trasferimento alle Regioni medesime. In tale Comparto non figura il personale docente, in quanto tale personale - in base alla vigente normativa - è "assimilato" ai Dirigenti dello Stato, che sono fuori dal campo di applicazione della legge quadro 93/83 per espressa disposizione dell'articolo 26.

### 3.2 - ACCORDO INTERCOMPARTIMENTALE EX ART.12 DELLA LEGGE 93/83.

La prima contrattazione intercompartmentale per il pubblico impiego, preliminare alla contrattazione - relativa al triennio 1985/87 - per gli Accordi dei singoli comparti, si è conclusa il 18 dicembre 1985.

Tale contrattazione è prevista dall'articolo 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n.93, che demanda alcune materie agli Accordi Sindacali Intercompartmentali "al fine di pervenire alla omogeneizzazione delle posizioni giuridiche dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni".

Detto articolo prevede infatti che specifici istituti, comuni a tutte le categorie dei pubblici dipendenti, siano concordati tra le parti per formare oggetto di un accordo unico valido per tutti i comparti di contrattazione collettiva definiti a norma dell'art.5 della legge 93/83.

Di tali istituti l'articolo 12 fornisce anche una prima indicazione con valore esemplificativa (e quindi non esaustiva o tassativa) elencando "in particolare" materie quali le aspettative, i congedi, i permessi, le ferie, il regime retributivo di attività per qualifiche funzionali uguali o assimilate, i criteri per i trasferimenti e la mobilità, i trattamenti di missione e di trasferimento, i criteri per la eventuale concessione di particolari trattamenti economici integrativi..

Nella tornata contrattuale 1982/1984 sono state inoltre rinviate alla contrattazione intercompartmentale altre materie quali le aspettative sindacali, libertà e diritti sindacali, il lavoro straordinario, il conglobamento di una parte dell'indennità integrativa speciale, ecc.

Gli accordi sindacali intercompartmentali si pongono pertanto - nell'ambito della nuova struttura delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva nel pubblico impiego disegnata dalla legge quadro 93/83 - come momento prioritario - e quindi come Accordi quadro - rispetto agli Accordi di comparto,

Sia per i contenuti (disciplina di istituti comuni a tutte le categorie di pubblici dipendenti) sia per il valore programmatico che essi assumono nei confronti dei predetti Accordi di Comparto e di quelli decentrati.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica - già in prossimità della conclusione della tornata contrattuale 1982/1984 ha iniziato l'iter procedimentale della trattativa in questione, invitando nel gennaio 1984 le Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ed altre Confederazioni che pur hanno un certo rilievo nel settore del pubblico impiego, a far pervenire le loro proposte sulle materie, e relativi contenuti, da definire con l'Accordo Intercompartimentale..

Nel corso di vari "incontri esplorativi" si riscontrava una notevole divergenza di posizioni sia in ordine alla individuazione delle materie da disciplinare con Accordi intercompartimentali, sia in ordine ai contenuti della disciplina da definire.

Successivamente ai richiamati incontri a carattere "esplorativo" ed alla attività di una apposita "Commissione tecnica-conoscitiva", due scadenze di carattere politico (elezioni regionali del 12 maggio 1985 e referendum sui punti di scala mobile del 9 giugno 1985) comportarono un inevitabile slittamento della trattativa, in quanto il "depotenziamento della rappresentatività" dei Consigli e delle Giunte regionali negli ultimi mesi precedenti le elezioni non consentiva alcuna assunzione di impegni da parte degli Assessori uscenti; peraltro l'incertezza determinata dal referendum menzionato su un punto essenziale, quale l'indennità integrativa speciale (direttamente connessa con il tema della riforma del salario), imponeva a sua volta una pausa di attesa di qualche mese.

L'apertura ufficiale della trattativa tra la delegazione di parte pubblica al completo e la delegazione sindacale è quindi avvenuta il 1° agosto 1985 con CGIL-CISL-UIL ed il 7 dello stesso mese con CISNAL-CIDA-CONFSAI-CISAL-CONFEDIR e CISAS e successivamente con l'USPPI.

Venivano quindi costituiti tre gruppi di lavoro tecnici composti da tutte le componenti delle delegazioni di parte pubblica e sindacale (rispettivamente per i "problemi occupazionali", per "l'orario e l'organizzazione del lavoro" e per "la struttura delle retribuzioni" in connessione con la riforma della scala mobile), e la trattativa continuava in successive riunioni politiche (di parte pubblica e con le Confederazioni sindacali), parallele all'avanzamento dei lavori in sede tecnica.

A conclusione della illustrata lunga e laboriosa trattativa l'Accordo Intercompartimentale è stato sottoscritto il 18 dicembre 1985 su documenti separati di identico contenuto e formulazione con le Confederazioni in precedenza indicate.

A tale Accordo hanno successivamente aderito le seguenti Confederazioni sindacali che non avevano partecipato alle trattative: la CONFAIL in data 20.12.1985 (successivamente revocata in data 18.3.1986), la CILDI in data 20.12.1985 la CONFILL in data 23.12.1985 e la CASIL in data 13.1.1986.

La CISNAL - che pure aveva partecipato agli incontri esplorativi, a diversi incontri in sede politica ed alle riunioni in sede tecnica nei gruppi di lavoro (in appositi incontri, così come tenuti con tutte le varie componenti sindacali) - non ha tuttavia sottoscritto l'Accordo non essendo stato formato un tavolo unico di trattativa.

L'Accordo intercompartimentale si riferisce al periodo 1° gennaio 1985 - 31 dicembre 1987; gli effetti economici decorrono dal 1° gennaio 1986 e si protraggono fino al 30 giugno 1988. Tale Accordo sviluppa cinque temi fondamentali: "Occupazione", "Orario e organizzazione del lavoro", "Produttività - Efficienza della Pubblica Amministrazione", "Ristrutturazione Retributiva", "Relazioni Sindacali".

Relativamente al tema dell'OCCUPAZIONE, è previsto che l'obiettivo dell'incremento occupazionale nella pubblica amministrazione sia realizzato tenendo conto sia di esigenze di razionalizzazione nella distribuzione territoriale e in rapporto ai carichi di lavoro, sia di finalità di miglioramento della qualità e di incremento dei servizi pubblici, sia dell'opportunità di una programmazione delle assunzioni, sia della modificazione delle tipologie professionali in atto nella P.A..

E' da rilevare che questa nuova politica del lavoro nel settore pubblico dovrebbe essere realizzata senza comportare sostanziali aumenti della spesa pubblica utilizzando strumenti di incremento della produttività e soprattutto nuovi istituti, quali ad esempio il rapporto di lavoro a tempo parziale, previsto fondamentalmente con la formula metà tempo - metà retribuzione.

I seguenti punti fondamentali individuano il cammino che deve essere percorso per il raggiungimento degli obiettivi occupazionali:

- Programmazione di una seria politica del lavoro nel settore pubblico, sulla base di dati affidabili e con la collaborazione dell'Osservatorio del pubblico impiego.
- Progetti finalizzati all'erogazione di nuovi servizi o al miglioramento di quelli esistenti, da realizzare in via preferenziale in particolari settori (lotta all'evasione fiscale e contributiva, tutela dei beni culturali ed ambientali, catasto, difesa del suolo, ecc.), tenendo conto anche di specifiche proposte dell'Osservatorio del pubblico impiego.
- Regimi di lavoro a tempo parziale, sulla cui disciplina è all'esame del Parlamento un apposito disegno di legge.
- Ruoli ed accessi; sono individuati alcuni interventi per agevolare il reclutamento del personale: redistribuzione degli attuali posti di organico nazionale in contingenti territoriali; procedure più moderne, snelle ed oggettive nella selezione dei candidati con concorsi a livello territoriale per profili professionali omogenei a partire dai comparti contrattuali.

- Mobilità: dovranno essere determinate, sulla base dei carichi di lavoro, le dotazioni organiche a livello territoriale nelle varie amministrazioni; in tal modo verranno in evidenza casi di sovradimensionamento e sottodimensionamento, che costituiranno il presupposto oggettivo per avviare processi di mobilità anche intersettoriale.

Sull'ORARIO e sull'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, - che costituiscono i punti cardine dell'innovazione che l'Accordo intende introdurre nell'attività della P.A. - è da sottolineare la previsione di una riduzione - graduale nell'arco del triennio - dell'orario a 36 ore settimanali per i settori del pubblico impiego che attualmente hanno un orario settimanale superiore. Ciò non dovrebbe comportare nuovi oneri finanziari per la contestuale previsione di nuove e moderne modalità organizzative (quali il part-time, la turnazione, la reperibilità, il tempo determinato, i recuperi, la flessibilità); la coesistenza fra loro di tali modalità dovrebbe infatti essere in grado di compensare la riduzione di orario e di garantire, contestualmente una migliore efficienza e produttività delle amministrazioni, una più efficace erogazione dei servizi ed un ampliamento dello arco temporale della fruibilità dei servizi stessi.

Le modalità di articolazione dell'orario di lavoro saranno definite in sede di accordi di comparto sulla base dei seguenti criteri:

- utilizzazione programmata dagli istituti che permettono una gestione flessibile e mirata del lavoro (flessibilità, turnazione, reperibilità, part-time, tempo determinato);
- presenza in servizio di tutto il personale contemporaneamente per un congruo numero di ore (nelle attività con orario flessibile giornaliero);
- individuazione dei settori nei quali il lavoro possa essere effettuato per turni;
- modalità di ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale, garantendo la volontarietà e la reversibilità;

- possibilità di concedere per particolari e non rinviabili esigenze personali, permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero fino ad un massimo di 36 ore annuali da recuperare integralmente entro breve termine rispetto al periodo al quale si riferiscono.

Nel contesto dei nuovi meccanismi di flessibilità, il lavoro straordinario non dovrà essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione ma come strumento cui far ricorso in casi assolutamente eccezionali e per periodi predefiniti.

Il compenso per lavoro straordinario è stato peraltro omogeneizzato per tutti i settori del Pubblico Impiego attraverso un unico meccanismo di calcolo. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario verrà determinata mediante maggiorazione della misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 175 lo stipendio tabellare base iniziale di livello, l'IIS in godimento nel mese di dicembre dell'anno precedente e il rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci. A partire dal 31 dicembre del 1987 il divisore 175 sarà ridotto a 156..

Sostanzialmente analoghi ai citati obiettivi dell'orario e dell'organizzazione del lavoro quelli relativi alla PRODUTTIVITA' - EFFICIENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, che dovranno essere attuati attraverso la realizzazione di un piano di progetti sperimentali e di progetti pilota al fine di acquisire le metodologie, strutture e tecniche necessarie alla valutazione e al controllo della produttività - efficacia delle attività delle pubbliche amministrazioni.

A tale scopo è stata prevista la costituzione, comparto per comparto, di un Fondo di Incentivazione cui attingere per compensare i partecipanti ai progetti e finanziare i relativi oneri. Tale Fondo verrà alimentato con una quota a carico del Bilancio dello Stato (aggiuntiva rispetto alle compatibilità previste dalla legge finanziaria) dello 0,80% del monte salari.



Il premio di produttività verrà corrisposto ad obiettivo programmato raggiunto, sulla base di parametri oggettivi quali il tempo ed il livello di professionalità e tenendo conto anche della capacità di iniziativa e dell'impegno partecipativo alla realizzazione del progetto, la cui valutazione compete al dirigente responsabile del progetto stesso.

Particolare rilievo riveste poi il tema della RISTRUTTURAZIONE RETRIBUTIVA. Grande importanza è da riconoscere infatti alla modifica del meccanismo dell'Indennità Integrativa Speciale, che prevede una cadenza semestrale e non più trimestrale, ed un nuovo sistema di adeguamento al costo della vita determinato sulla base delle crescite dell'indice sindacale (100% delle prime 580.000 lire + il 25% della quota di retribuzione mensile eccedente); la prima applicazione decorre dal 1° maggio 1986.

Tale modifica del meccanismo della IIS - che avrà efficacia per un periodo non inferiore a 4 anni - come si diceva riveste un grande importanza, e non solo per il settore del pubblico impiego, ma per tutto il mondo del lavoro e quindi per l'intero sistema economico del Paese.

Sono note infatti le difficoltà incontrate sia per tale aspetto che per altre tematiche nella contestuale trattativa del settore privato; non avendo avuto sbocco tale ultima trattativa, l'intero settore privato ha perciò aderito al nuovo meccanismo di adeguamento al costo della vita (Scala mobile per il lavoro privato) definito per il pubblico impiego.

Altri aspetti qualificanti del punto in questione riguardano, poi, il rispetto delle compatibilità economiche e l'adozione di nuovi sistemi di riconoscimento dell'anzianità per affievolire gli attuali automatismi.

Negli Accordi di comparto dovranno infatti essere rispettati i limiti economici derivanti dall'applicazione dei saggi di crescita inflattiva previsti dalla legge finanziaria 1986.

In sede di accordi di comparto, e nel limite delle correlative compatibilità finanziarie di cui si è detto, saranno inoltre esperiti, a valere per il triennio di riferimento, sistemi di riconoscimento dell'anzianità che affievoliscono gli attuali automatismi, escludendo riconoscimenti di anzianità pregresse sostanzialmente già realizzati negli Accordi precedenti.

Per quanto riguarda le RELAZIONI SINDACALI l'Accordo realizza un nuovo sistema che garantisce una puntuale attuazione delle intese raggiunte, prevedendo verifiche periodiche e procedure di composizione dei conflitti di lavoro.

I punti fondamentali della disciplina delle relazioni sindacali riguardano:

- Informazione -

Alle OO.SS. è riconosciuto il diritto di informazione - preventivo, costante e tempestivo - sugli atti e provvedimenti che riguardano il personale, l'organizzazione del lavoro, la politica degli organici, il funzionamento dei servizi, le innovazioni tecnologiche, e una informazione costante e tempestiva per i programmi e gli investimenti..

- Verifiche -

E' prevista in particolare una verifica annuale sullo stato di attuazione dell'Accordo intercompartimentale e di quelli di comparto; sulla base di tali verifiche saranno formulate osservazioni e proposte da allegare alla Relazione sullo stato della Pubblica Amministrazione.

- Diritti di informazione sull'introduzione di sistemi informativi a base informatica in modo che le OO.SS. possano valutare e formulare osservazioni e proposte su quegli aspetti che possono determinare vincoli all'occupazione, alle funzioni ed ai ruoli nell'organizzazione, all'ambiente e qualità di lavoro.

- Conflitti e controversie -

In attuazione del quarto comma dell'articolo 11 della legge quadro 93/83 sono state previste le seguenti procedure:

a) procedure di raffreddamento dei conflitti mediante un confronto tra le parti che dovrà essere avviato entro tre giorni nel caso di conflitti di lavoro a livello di comparto e decentrati.

b) una Commissione Nazionale di Valutazione composta da tre Membri scelti dal Consiglio Superiore della P.A. tra personalità scientifiche in materia di rapporto di lavoro e pubblica amministrazione, cui le parti potranno ricorrere in caso di conflitti di lavoro di grande rilievo per l'intero settore del pubblico impiego.

- Andamenti giurisprudenziali e giudicati amministrativi -

Un apposito Osservatorio sulle pronunce giurisdizionali in materia di pubblico impiego istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica pubblicherà dati e rapporti specifici con cadenza quadrimestrale.

Almeno una volta l'anno, gli andamenti giurisprudenziali saranno valutati dalle parti contraenti al fine di formulare norme interpretative in ordine ai contenuti contrattuali e sollecitare eventuali ed opportuni provvedimenti normativi e/o amministrativi.

L'Accordo intercompartimentale comprende inoltre una Premessa e delle Dichiarazioni Congiunte finali che costituiscono impegni programmatici di innegabile valore politico - sindacale.

La PREMESSA indica i seguenti impegni ed obiettivi di fondo:

- nuovi e più alti livelli di produttività, efficienza ed efficacia delle pubbliche amministrazioni ed una più moderna organizzazione del lavoro in grado di valorizzare il ruolo, la professionalità e la responsabilità dei lavoratori pubblici;
- l'unificazione della materia del pubblico impiego nella competenza di un'unica Commissione per ciascun ramo del Parlamento;
- la realizzazione di un sistema di relazioni sindacali che garantisca una puntuale attuazione delle intese;

- nuovi modelli organizzativi del lavoro fondati su criteri di mobilità e flessibilità utilizzando pienamente il nuovo quadro di relazioni sindacali, di delegificazione e di ampliamento dell'area di contrattazione;
- il miglioramento dei rapporti fra cittadini e P.A., attivando misure e meccanismi volti a consentire la partecipazione degli utenti al miglioramento dei servizi e degli apparati pubblici;
- l'avvio immediato delle trattative per gli accordi di comparto.

Le DICHIARAZIONI CONGIUNTE enunciano i seguenti principi:

- Partecipazione dei cittadini al miglioramento dei servizi pubblici;
- parità uomo - donna all'interno del pubblico impiego;
- riordinamento dei mezzi di tutela in materia di pubblico impiego;
- riordinamento del processo in materia di pubblico impiego;
- riforma dei ricorsi amministrativi;
- eliminazione di ogni impedimento alla piena partecipazione di dipendenti portatori di handicaps alla vita lavorativa sociale e sindacale;
- relazioni sindacali.

Nel rispetto della previsione del quinto e sesto comma dell'articolo 11 della legge 93/83 all'Accordo Intercompartimentale sono infine allegati i CODICI DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO presentati dalle Confederazioni Sindacali firmatarie. Codici che sono altresì allegati al Decreto di recepimento dell'Accordo in questione: D.P.R. 1° febbraio 1986, n.13.

**.3.3. - ACCORDO PER IL PERSONALE DELL'AZIENDA PER GLI INTERVENTI NEL MERCATO AGRICOLO (AIMA).**

L'AIMA è stata istituita con legge 13 maggio 1966, n.303 e riordinata con legge 14 agosto 1982, n.610; lo "Statuto - Regolamento" è stato emanato con D.P.R. 14 febbraio 1985, n.30.

Si è reso quindi necessario definire per il personale dell'AIMA un accordo riferito al periodo successivo al riordinamento dell'Azienda.

L'Accordo in questione è stato pertanto sottoscritto in data 17 ottobre 1985 e costituisce una delle ultime "code" della stagione contrattuale 1982-84.

Firmatari del predetto Accordo sono stati, per la delegazione sindacale, i rappresentanti delle Confederazioni sindacali CGIL-CISL-UIL e della CGIL-Funzione Pubblica, della CISL-AIMA e della UIL-Statali.

Motivo ispiratore delle delegazioni contraenti è stato quello di una ottimale utilizzazione del costo dell'Accordo mirata alla incentivazione della produttività, addicendosi particolarmente tale finalità alla natura dell'Azienda.

Tale Accordo, infatti, in vista della costituzione del Comparto delle Aziende Autonome dello Stato, rappresenta quindi, oltre che un tentativo di avvicinamento tra le diverse Amministrazioni Autonome, anche uno sforzo di differenziazione delle medesime, in base alle peculiarità loro proprie, rispetto al resto del pubblico impiego.

Peraltro, tenuto conto delle disposizioni dell'art.4 della legge quadro 93/83 sui principi di omogeneizzazione delle posizioni giuridiche, della perequazione e trasparenza dei trattamenti economici e della efficienza amministrativa, è stato tenuto presente l'articolo 38 del D.P.R. 14 febbraio 1985, n.30, che - nel richiamare il predetto articolo 4 in considerazione della diversa provenienza, e quindi dei diversi trattamenti giuridici ed economici, del personale

in servizio presso l'AIMA (Ministero Agricoltura e Foreste, Ministero Tesoro, Corpo Forestale dello Stato, Monopoli, Enti Pubblici) - ha previsto che nel primo Accordo per il suddetto personale "si tendera a realizzare ..... obiettivi che consentano ..... di conseguire, a parità di prestazioni professionali, parità di trattamento economico complessivo".

L'Accordo in questione si applica a tutto il personale inquadrato nei ruoli dell'AIMA, escluso il personale delle qualifiche dirigenziali e del ruolo ad esaurimento, e fissa la scadenza dell'Accordo stesso al 31 dicembre 1984, così come prescritto dall'art.31 della legge quadro, mentre gli effetti economici vengono fatti decorrere dal 1° gennaio 1983 e prorogati al 30 giugno 1985, analogamente a tutti gli altri Accordi della stagione contrattuale 1982-84.

La parametrizzazione stipendiale è stata definita nella stessa parametrizzazione prevista dall'ultimo Accordo per il personale dei Monopoli di Stato tenuto conto che buona parte del personale AIMA proviene da tale ultima Amministrazione; in tal modo sono stati omogenizzati i diversi trattamenti economici base del personale proveniente da più Amministrazioni.

Sono stati poi estesi anche al personale dell'AIMA i principi definiti negli altri Accordi della stagione contrattuale 1982-84 in ordine all'inquadramento economico, agli effetti dei nuovi stipendi ed alla procedura abbreviata di corresponsione dei medesimi.

Particolare importanza in tale Accordo riveste la previsione di un premio - non pensionabile - di incentivazione alla produttività, le cui modalità di erogazione costituiscono indubbiamente una anticipazione di quanto potrà prevedersi allo stesso fine nel corso della prossima stagione contrattuale 1985-87.

Tale compenso va infatti erogato parte in forma fissa mensile (per 12 mensilità in relazione alla effettiva presenza lavorativa) e parte a consuntivo,

in un'unica soluzione, al conseguimento dei risultati predefiniti e programmati in appositi progetti - obiettivo inerenti i vari settori di attività dell'Azienda (conservazione, commercializzazione, distribuzione dei prodotti agricoli, attuazione delle direttive e dei regolamenti comunitari).

Le maggiorazioni da erogare a consuntivo costituiscono peraltro un unico "castelletto" (costituito dal complesso delle maggiorazioni capitariamente computate, maggiorate delle quote derivanti dalle minori erogazioni del premio base per assenza dal servizio) da corrispondere al personale mediante accordo decentrato da definire in sede aziendale ai sensi dell'art.14 della legge quadro n.93/83 e tenendo conto del livello di professionalità, della presenza lavorativa e dell'impegno partecipativo al perseguimento degli obiettivi programmati.

Il D.P.R. di recepimento dell'Accordo in questione -D.P.R. 14 gennaio 1986, n.211 - è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 26 maggio 1986.

PAGINA BIANCA



C A P I T O L O    I I

"A S P E T T A T I V E    E    P E R M E S S I    S I N D A C A L I"

PAGINA BIANCA

ASPETTATIVE PER MOTIVI SINDACALI

Le norme che disciplinano il collocamento in aspettativa sindacale dei dipendenti dei Ministeri, della Scuola e dell'Università prevedono l'emanazione di un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri per le determinazioni e la ripartizione tra le OO.SS. maggiormente rappresentative su base nazionale, in rapporto al grado di rappresentatività delle medesime, del contingente complessivo di unità di personale collocabile in aspettativa per l'intera durata del mandato sindacale.

In applicazione delle disposizioni suddette sono state espletate le procedure necessarie e sono stati emanati i seguenti decreti:

- 1) - Decreto del 24.12.1984, pubblicato sulla G.U. 26.7.1985, n.175, concernente, il personale della Scuola, con il quale è determinato il contingente di 220 unità di personale che è ripartito tra SNALS - 71 unità -, CISL - 66 unità -, CGIL - 55 unità -, UIL - 22 unità -, CISNAL - 6 unità.
- 2) - Decreto del 12.1.1985, pubblicato sulla G.U. del 26.7.1985, n.175, concernente il personale dei "Ministeri", con il quale è determinato il contingente di 80 unità di personale che è ripartito tra CISL - 28 unità -, CGIL - 23 unità -, UIL - 15 unità -, CONFSAI-UNSA - 5 unità -, CISNAL - 4 unità -, CONFEDIR-DISTAT - 4 unità -, CISAL - 1 unità -.
- 3) - Decreto dell'11.11.1985, pubblicato sulla G.U. n.23 del 29.1.1986, concernente il personale delle Università, con il quale è determinato il contingente complessivo di 20 unità di personale che è ripartito tra CISL - 6 unità -, CGIL - 7 unità -, UIL - 3 unità -, CISAPUNI - 1 unità -, USPUR - 1 unità -, CNU - 1 unità -, SNALS - 1 unità -.

Per quanto riguarda il numero di personale che in concreto è stato assente

dal servizio per aspettativa sindacale durante il 1985, il prospetto sotto indicato è limitato alle aspettative dei dipendenti dei Ministeri, sui quali il Dipartimento della Funzione Pubblica esplica funzioni di coordinamento.

I dati del personale della scuola e dell'università sono di competenza del Ministero della Pubblica Istruzione che cura la gestione di tale istituto.

<u>OO.SS.</u>	<u>ASPETTATIVE</u>
C.I.S.L.	23
C.G.I.L.	21
U.I.L.	14
U.N.S.A.	4
C.I.S.N.A.L.	4
D.I.R.S.T.A.T.	3
C.I.S.A.L.	-

PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI

Il Dipartimento della Funzione Pubblica esercita il coordinamento interministeriali dei cumuli dei permessi sindacali previsti dall'art.47 della legge n.249/68, così come risulta modificato e integrato dall'art.8 della legge n.715/78.

In relazione a tale funzione è stato rilevato che dal 1° gennaio 1985 al 12 novembre 1985 i dipendenti degli organi centrali e periferici dei Ministeri hanno utilizzato complessivamente 241.855 giorni di permessi sindacali.

Pur essendo il contingente complessivo di permessi, consentito dalle suddette disposizioni, uguale per tutte le OO.SS., in concreto l'utilizzazione è stata effettuata nel modo seguente:

<u>OO.SS.</u>	<u>GIORNI DI PERMESSO</u>
C.I.S.L.	79.613
C.G.I.L.	68.039
U.I.L.	58.376
U.N.S.A.	18.265
C.I.S.N.A.L.	12.555
D.I.R.S.T.A.T.	2.467
C.I.S.A.L.	2.540
	<hr/>
	241.855

INCIDENZA

Le giornate di permesso sindacale possono essere indicative del numero dei dipendenti statali che si sono assentati dal servizio per detto motivo per l'intero anno.

Tale calcolo si elabora dividendo il numero complessivo delle giornate per un

divisore pari a 269, che rappresenta il numero dei giorni lavorativi che devono essere cumulati per l'assenze annuale, poichè devono essere detratti il congedo ordinario ed i 6 giorni di cui alla legge sulle festività soppresse (L. n.937 del 23 dicembre 1977).

$241.855 : 269 = 899$  dipendenti.

#### COSTO ECONOMICO DEI PERMESSI E DELLE ASPETTATIVE SINDACALI

Personale virtualmente assente per l'intero anno per permessi sindacali:  
899 dipendenti x 17 milioni (corrispondenti al trattamento economico medio dei dipendenti statali) = 15 miliardi e 283 milioni.

Personale assente per aspettative sindacali:  
69 dipendenti x 17 milioni = 1 miliardo e 173 milioni.

#### TOTALE PER IL SOLO SETTORE MINISTERIALE

ASPETTATIVA	£	1.173 milioni
PERMESSI	£	15.283 milioni
		<hr/>
		16.456 milioni

C A P I T O L O   I I I

O S S E R V A T O R I O   D E L   P U B B L I C O   I M P I E G O

PAGINA BIANCA



La Commissione per il Controllo dei Flussi di Spesa con funzioni di Osservatorio del Pubblico Impiego è stata istituita con D.M. 10 luglio 1984 pubblicato nella G.U. n.7 del 9 gennaio 1985 e resa permanente con la legge n.444 del 22 agosto 1985.

Di tale Commissione fanno parte, oltre che rappresentanti di Amministrazioni pubbliche, esperti provenienti dal mondo accademico e da quello sindacale.

I compiti della Commissione dei Flussi di Spesa in base al D.M. che la istituisce sono di grande rilievo e consentiranno certamente di avere una migliore conoscenza di tutta la P.A.; vanno citati in particolare:

- 1) rilevare e sistematizzare i dati globali e disaggregati del personale del settore pubblico allargato;
- 2) valutare e controllare i flussi finanziari di spesa per il personale del settore pubblico allargato;
- 3) creare un sistema informativo nazionale sul Pubblico Impiego;
- 4) fornire dati ed elementi di valutazione necessari per la Relazione al Parlamento.

Successivamente si sono aggiunti con legge n.444/85 nuovi ed importanti compiti, tra cui meritano rilievo:

- 5) l'obbligo di pubblicare ogni due anni il quadro delle carenze degli organici del settore pubblico allargato;
- 6) fornire il proprio parere, unitamente alla Commissione centrale della Finanza Locale, sui programmi di assunzione presentati ai sensi dell'art.10 della citata legge 444/85 dagli Enti Locali del Mezzogiorno.

Dalla indicazione dei predetti compiti istituzionali emerge poi che il compito di valutare e controllare i flussi di spesa per tutto il personale pubblico implica la necessità di prendere in esame: le consistenze organiche, il personale in attività e gli elementi retributivi.

Come si può rilevare, i compiti assegnati alla Commissione mirano a realizzare un supporto informativo del Dipartimento della Funzione Pubblica adeguato al processo di decisione per la gestione del personale dell'intero settore pubblico e per la conoscenza dei relativi oneri finanziari.

Va infatti tenuto conto che l'attuale situazione in materia di determinazione delle consistenze organiche è caratterizzata da una palese confusione normativa. Questa situazione è dovuta ad alcune ragioni specifiche:

- le consistenze organiche subiscono procedimenti di revisione legislativa non sempre coordinate;
- le stesse vicende di riorganizzazione istituzionale incidono in materia contenuta sulla determinazione degli organici.

L'attività dell'Osservatorio è stata trattata nel contesto della parte riguardante le "Relazioni Sindacali" per l'evidente connessione esistenti tra alcuni dei citati compiti dell'Osservatorio e le attività di contrattazione nel pubblico impiego.

Lo stesso Osservatorio, oltre a mettere a punto ed applicare, come si dirà nel seguito, una serie di strumenti per la conoscenza più completa e tempestiva della complessa realtà del pubblico impiego, ha considerata infatti la contrattazione come una delle utilizzazioni più significative ed attese dei risultati dei suoi lavori.

Tra le attività svolte dalla Commissione nel corso dell'anno 1985, particolare significato e rilevanza, anche ai fini contrattuali, è da attribuire all'indagine 1984 su occupazione e retribuzione nel settore pubblico, che ha permesso una conoscenza approfondita dei dati riguardanti il personale di tutto il pubblico impiego; tale conoscenza, come si è già detto, era prima alquanto frammentaria a motivo della non sufficiente disaggregazione dei dati rilevati o della disomogeneità delle fonti ufficiali.

Le caratteristiche principali di detta indagine concernano l'acquisizione di dati fisici circa la distribuzione all'1.1.1985 dei:

- dipendenti per qualifica e livello;
- consistenze organiche;
- anzianità medie di livello;
- vacanze dei posti rispetto agli organici;
- posti in corso di copertura;
- posti indisponibili ai sensi di leggi;
- dipendenti che nel prossimo triennio maturano il pensionamento obbligatorio;
- personale non di ruolo e temporaneo

Sono stati poi acquisiti i dati finanziari per il triennio 1982/1984 relativi alle retribuzioni di base ed accessorie, nonché notizie sul monte ore di straordinario effettuato e sul numero di percettori delle altre indennità.

I principali risultati sinora acquisiti, utilizzati anche per le tabelle che seguono, formano oggetto di una Pubblicazione di indubbio interesse e di prossima diffusione.

Altro punto di particolare interesse dell'attività svolta dall'Osservatorio nel corso del 1985 riguarda l'analisi di confronto tra le retribuzioni del settore pubblico e quelle del settore privato in considerazione del principio sancito dall'art.16 della legge 29.3.1983, n.93.

Per quanto riguarda la comparazione tra i rapporti di lavoro pubblici e quelli privati è stato predisposto, a cura di un apposito gruppo di lavoro, uno schema di analisi che ha tratto la sua motivazione dai compiti propri della Commissione ("predisposizione di un quadro di confronto con i rapporti di lavoro nel settore privato") oltre che da due ricerche ad hoc elaborate da esperti dell'Osservatorio. Lo schema di analisi adottato evidenzia, dal lato operativo, gli istituti da comparare, le caratteristiche degli istituti che si prendono in considerazione per la comparazione e gli obiettivi dell'analisi.

Sul piano concreto è stata adottata la scelta di avviare il confronto sugli aspetti economici caratterizzanti i rapporti di lavoro pubblici e privati con particolare riguardo ai trattamenti retributivi. A questo fine il gruppo di lavoro ha redatto una nota di carattere metodologico, nella quale gli incaricati della ricerca, dopo aver effettuato una ricognizione delle fonti disponibili, hanno individuato come obiettivo principale la definizione di un quadro di sintesi allo scopo di evidenziare i trattamenti retributivi relativi agli otto comparti del Pubblico Impiego rispetto a quelli in essere in alcuni significativi comparti del settore privato ( metalmeccanici, chimici, tessili e commercio). E' stata altresì sottolineata l'esigenza di impostare il confronto tra profili professionali e mansioni costituenti posizioni di lavoro il più omogenee possibili dal punto di vista delle caratteristiche dell'attività, del livello di istruzione, dell'esperienza professionale, del grado di autonomia, del livello di responsabilità. E' stato altresì ritenuto utile, posta l'elevata numerosità delle posizioni di lavoro esistenti, evidenziare quattro fasce di attività di lavoro sulla base del diverso grado di complessità della prestazione.

I lavori del gruppo non sono ancora giunti a conclusione, oltre che per la rilevante complessità dell'indagine, anche a causa di una serie di fattori oggettivi, quali ad esempio la difficoltà ancora esistente ad identificare la retribuzione di fatto rispetto a quella contrattuale.