

**LE RELAZIONI SINDACALI**

PAGINA BIANCA

**PREMESSA**

Le linee di politica economica del Governo nel corso del 1988 sono state via via definite tenendo sempre presenti anche le varie potenzialità esistenti sul piano internazionale.

Tra queste certamente assume importanza rilevante l'apertura completa del Mercato unico europeo prevista per il 1993, evento che comporta e comporterà per il prossimo futuro, l'impostazione di linee programmatiche sempre più idonee a consentire la crescita del Paese.

Una tale prospettiva impone quindi iniziative incisive che consentano il superamento delle inadeguatezze e dei ritardi che, purtroppo, caratterizzano ancora il sistema economico italiano ed in questo ambito, in modo particolare, l'apparato pubblico.

Per raggiungere detti obiettivi, nel settore pubblico necessita esaltare il momento centrale di propulsione e di coordinamento per bloccare così la tradizionale "logica separata" delle singole amministrazioni e pervenire ad una diversa "logica complessiva" della Pubblica Amministrazione, più confacente al nuovo ruolo che la stessa è chiamata a ricoprire: quello di maggiore ente gestore di servizi a favore del singolo, delle imprese e della collettività tutta.

La Pubblica Amministrazione, al fine di pervenire realmente ad una maggiore produttività, attraverso un incremento dei servizi ed una maggiore efficienza delle strutture amministrative, ha l'impellente necessità di ricercare soluzioni che imprimano un impulso decisivo al

processo di introduzione delle nuove tecnologie, delle nuove tecniche organizzative e delle nuove modalità operative attraverso attività per obiettivi e per programmi e non più soltanto per procedure.

Per le strette connessioni con le predette considerazioni va rivolta un'attenzione sempre maggiore alle relazioni sindacali nel Pubblico Impiego, considerato che negli ultimi tempi nel settore pubblico il pluralismo sindacale ha avuto la sua massima espansione, ancorchè caratterizzata da persistenti anomalie dovute soprattutto, alle c.d. "episodiche aggregazioni" che, comunque non sono risultate in grado di essere esponenziali di interessi collettivi organizzati.

La conseguenza di detto fenomeno è stato un notevole aumento della conflittualità nel settore dei servizi pubblici, con conseguenze estremamente negative sulla funzionalità dei servizi stessi e con danni notevoli per l'utenza, aggravati ancora di più dalla mancanza assoluta di una adeguata regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero.

In tale contesto si è perciò dato inizio ad un processo che, salvaguardando l'elemento dinamico del fenomeno sindacale, consente di porre fine all'ulteriore frammentazione sindacale nel delicatissimo settore del Pubblico Impiego, ponendo le premesse necessarie per l'individuazione di "interlocutori" effettivamente capaci di creare ampie e "stabili" aggregazioni, oltre a "canalizzare"

consensi su scelte di ampio respiro, ormai non più rinviabili.

In vista dell'appuntamento europeo del 1993 particolare importanza riveste la delicatissima problematica attinente alla regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici, considerato che i rimanenti Stati comunitari si sono già dotati di un'adeguata legislazione sulla materia. D'altra parte i conflitti nel settore dei servizi pubblici, oltre agli interessi delle "parti tradizionali" (datore di lavoro e lavoratore), vedono in causa altri interessi, completamente estranei ai conflitti medesimi: quelli dell'utenza, ai quali la Costituzione accorda la stessa tutela riconosciuta agli interessi delle parti in conflitto.

Risulta perciò quanto mai necessario non solo che si pervenga ad una regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali ma che tale regolamentazione rechi procedure e modalità in grado di ridurre effettivamente quanto più possibile i disagi dell'utenza; ciò perchè il diritto di sciopero, nel momento in cui viene esercitato nel settore dei servizi pubblici essenziali, finisce, come prima si è detto, inevitabilmente per provocare "disagi" ai terzi estranei al conflitto.

Solo attraverso tali "passaggi" e previo esperimento di concreti momenti di raffreddamento dei conflitti di lavoro si può tentare di intervenire in maniera corretta, in una società caratterizzata dal "terziario avanzato", nelle conflittualità lavorative che vanno assumendo sempre di più

forme anomali ed imprevedibili, illimitate ed imitative anche e forse soprattutto, per il continuo progresso tecnologico che consente anche a piccoli gruppi di lavoratori di incidere, in modo profondamente negativo, sulla collettività per il solo fatto di essere preposti a punti nevralgici della struttura organizzativa.

I rinnovi contrattuali nel Pubblico Impiego, conclusi nel 1988 per quanto attiene all'Accordo Intercompartimentale ed alla Scuola, vanno collocati nel quadro più generale dell'impegno del Governo per una politica di riforma che consenta un migliore funzionamento della pubblica amministrazione attraverso l'individuazione di meccanismi che, da un lato, mirino all'operare in funzione del "prodotto" e non delle procedure e del mero controllo formale e dall'altro favoriscano la meritocrazia correlando la retribuzione all'efficienza ed ai risultati ed introducendo strumenti di incentivazione atti a superare, pur se gradualmente, il fenomeno degli appiattimenti retributivi.

La stessa contrattazione va anche collocata nel quadro più generale di politica economica diretta ad assicurare reali condizioni stabili di sviluppo economico, favorendo il tasso di crescita del prodotto interno lordo e riducendo quello di inflazione.

E' pertanto indispensabile che gli aumenti retributivi scaturenti dalla contrattazione, oltre alla difesa del potere di acquisto, siano finalizzati ad accrescere la quota di salario collegata alla produttività in una logica stretta di

"rapporto costi-benefici".

Non va comunque sottaciuta la consapevolezza che il risultato finale di tutte le operazioni in questione dipenderà dalla maturazione culturale di tutte le componenti chiamate ad agire e dalla loro capacità di essere sensibili e di adattarsi "attivamente" al cambiamento.

**La Contrattazione:****1. L'accordo intercompartimentale ai sensi dell'art. 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1988-1990.**

La trattativa per il secondo accordo intercompartimentale, aperta il 15 gennaio 1988, ha dato avvio alla stagione contrattuale per il triennio 1988-1990. Gli accordi sindacali intercompartimentali, infatti, oltre a definire aspetti in via immediatamente precettiva, si pongono - nella nuova struttura delle Relazioni Sindacali e della contrattazione collettiva nel Pubblico Impiego - come "accordi quadro e di programma" rispetto agli accordi di comparto, sia per i contenuti (definizione di istituti comuni a valenza generale per tutti i settori del pubblico impiego), sia per il valore programmatico (sempre in conseguenza della valenza generale in termini di ambiti, limiti e quadro di riferimento), così come gli accordi di comparto si pongono nei confronti degli accordi decentrati che - previsti dall'articolo 14 della stessa legge 93/1983 - sono da realizzare "nell'ambito e nei limiti fissati dalla disciplina emanata" negli accordi di comparto ed intercompartimentale.

L'accordo intercompartimentale relativo al triennio 1988-1990, siglato il 29 luglio 1988, approvato con delibera del Consiglio dei Ministri del 5 agosto 1988 e recepito nel D.P.R. n. 395 del 23 agosto 1988, registrato alla Corte dei Conti il 3 settembre 1988 e pubblicato nel S.O. n. 212 del 9 settembre 1988, non è certamente meno importante e

significativo rispetto al precedente, che ebbe un'ampia risonanza sia per la modifica e la nuova disciplina del meccanismo di adeguamento dell'indennità integrativa speciale (estesa subito dopo con la legge n. 37/1986 ai pubblici dipendenti non contrattualizzati e con la legge n. 38/1986 a tutto il settore privato), sia per gli aspetti riguardanti l'occupazione, l'orario e l'organizzazione del lavoro, la produttività-efficienza della P.A. e le relazioni sindacali.

Il secondo accordo intercompartimentale consegue, infatti, risultati di grande rilevanza politica e gestionale. Gli aspetti più significativi riguardano:

a) la normativa in materia di formazione e di diritto allo studio (artt. 2 e 3).

Gli istituti in parola, pur riguardando un unico destinatario, il dipendente pubblico, sono finalizzati a due diversi obiettivi: il primo infatti soddisfa essenzialmente un interesse diretto dell'Amministrazione; il secondo, invece, attiene primariamente alla sfera individuale del dipendente e solo indirettamente riguarda l'interesse dell'Amministrazione.

Le amministrazioni sono obbligate a promuovere forme permanenti di intervento per favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la riconversione e la specializzazione del personale, garantendo in ogni caso le pari opportunità.

E' istituzionalizzata la programmazione di interventi per la formazione professionale dei dipendenti, in modo da

consentire risposte immediate e fattive ai processi di riordinamento e di ristrutturazione imposti, oltre che dalle esigenze sempre più numerose e mutevoli dell'odierna società in conseguenza delle innovazioni tecnologie e delle tecniche informatiche, anche e soprattutto dalle implicazioni internazionali derivanti dall'intensificarsi dei rapporti con gli altri Stati membri della Comunità europea in vista dell'appuntamento del 1993.

Il Ministro per la funzione pubblica emanerà le necessarie direttive sulla materia.

In tema di diritto allo studio, al fine di consentire al dipendente la frequenza di corsi per il conseguimento di titoli di studio, anche post-universitari, sono previsti permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore annue individuali, secondo modalità che tutelano la serietà dell'istituto, la posizione del dipendente e le pari opportunità.

In ordine alle modalità di esercizio del diritto in parola, d'intesa con il Ministero del Tesoro - Ragioneria Generale dello Stato, sono state fornite opportune istruzioni a tutte le amministrazioni con circolare del Ministro per la funzione pubblica n. 31787 del 5 aprile 1989, pubblicata nella G.U. n. 84 dell'11 aprile 1989.

b) la normativa di progressiva attuazione del principio della omogeneizzazione riguardante istituti di valenza generale per tutto il pubblico impiego, quali:

- il congedo ordinario (art.4),
- il trattamento di missione con l'introduzione del sistema

- del rimborso "a piè di lista", con limiti di tetto (art.5);
- la copertura assicurativa per il tempo strettamente necessario alle prestazioni di servizio rese dal personale con l'uso del proprio mezzo di trasporto (art.6),
  - l'incremento di £.48.400 dell'indennità integrativa speciale corrisposta con la tredicesima mensilità, al fine di eliminare l'attuale sperequazione esistente con la scala mobile del settore privato (art.7),
  - la parità uomo-donna (art.16),
  - la tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (art.18).
- c) la normativa in materia di produttività e di determinazione di carichi funzionali di lavoro per la determinazione delle dotazioni organiche territoriali di ufficio; normativa già presente nel primo accordo intercompartimentale, relativamente alla quale è stata avvertita la necessità di una più puntuale specificazione e puntualizzazione per conseguire l'obiettivo del "rapporto costi-benefici" (artt. 12 e 15).

In tema di produttività sono definite le linee di indirizzo concernenti la nuova struttura salariale e l'individuazione di meccanismi incentivanti della produttività, affidando ai prossimi accordi di comparto la definizione di una struttura retributiva che privilegi la quota di salario collegata direttamente "ad indici significativi di produttività" ottenuti mediante la predisposizione di appositi progetti, la cui attuazione deve

consentire l'incremento - preventivamente quantificato e successivamente verificato con cadenza periodica - dei servizi a favore della collettività e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Le risorse per il finanziamento di tale "quota del salario" sono individuate negli stanziamenti previsti per il fondo incentivante dello 0,80% del monte salari, istituito con il precedente accordo intercompartimentale recepito nel D.P.R. n.13/1986, che sarà aumentato in ciascun comparto da "una quota significativa" da utilizzare secondo i seguenti criteri:

- partecipazione al progetto;
- qualità dei servizi prodotti;
- professionalità del personale utilizzato;
- verifica motivata del conseguimento degli obiettivi;
- erogazione degli incentivi in tempi, oltre che certi, successivi a quelli di verifica dei risultati.

In tema di rilevazione dei carichi funzionali di lavoro è ribadito il carattere di pregiudizialità di tale rilevazione per l'avvio del processo di rideterminazione delle dotazione organiche, sia a livello centrale che a livello periferico.

E' previsto che tale definizione debba avvenire entro il 30 giugno 1989 sulla base degli atti di indirizzo emanati dal Ministro per la funzione pubblica, conseguenti alle metodologie acquisite attraverso l'attuazione di progetti pilota ed a seguito di sperimentazioni, sentito il comitato tecnico scientifico di cui all'art.26, comma 6, della legge

n. 67/1988. Si procederà quindi ad una verifica tra le parti, entro il 30 marzo 1990, dei risultati in ordine alla rilevazione dei carichi funzionali di lavoro.

d) l'ulteriore normativa, rispetto a quella del primo accordo intercompartimentale, soprattutto in materia di relazioni sindacali:

- sia in tema di adozione dei codici di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero, le cui norme relative alla garanzia delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati dovranno essere inserite negli accordi di comparto e nei rispettivi DD.PP.RR. di recepimento (art.10);

- sia in tema di esercizio del diritto di assemblea (art.11);

- sia in tema di nuova regolamentazione delle aspettative e dei permessi sindacali (art.9);

- sia in tema di accertamento della maggiore rappresentatività delle Confederazioni e delle Organizzazioni sindacali operanti nel settore del pubblico impiego (art.8) in base ai seguenti criteri:

1 - la consistenza associativa rilevata in base al numero delle deleghe, per la riscossione del contributo sindacale, conferite dai dipendenti alle relative Amministrazioni;

2 - le adesioni ricevute in occasione di elezioni di membri sindacali in seno ad organismi amministrativi previsti dalle vigenti leggi;

3 - la diffusione e la consistenza delle strutture organizzative negli ambiti categoriali e territoriali di

ciascun comparto di contrattazione collettiva.

Tali ultimi criteri hanno trovato poi una corretta esplicitazione con l'individuazione di "soglie minime" di rappresentatività (5% elevato a 6% per l'area medica e per l'area dirigenziale) nella circolare-direttiva del 28 ottobre 1988, alle cui risultanze sarà fatto riferimento sia per la composizione delle delegazioni sindacali in occasione dei rinnovi contrattuali del pubblico impiego, sia in tutte le altre circostanze in cui sarà previamente necessaria l'individuazione della effettività della rappresentanza sindacale, quali, ad esempio, la ripartizione delle aspettative e dei permessi sindacali (in base alla citata apposita previsione fatta nello stesso accordo) ed il rinnovo della composizione di organismi con presenza sindacale.

L'accordo intercompartimentale 1988-1990 è preceduto da una premessa politica della Parte pubblica, che assume grande rilievo in quanto anticipa le scelte ed il comportamento del Governo in materia di incrementi retributivi per i prossimi accordi di comparto.

In tale premessa - che non costituisce norma contrattuale e che quindi non è stata recepita in D.P.R. - i Ministri facenti parte della delegazione di parte pubblica hanno, infatti, ritenuto necessario ribadire gli indirizzi programmatici del Governo in tema di compatibilità finanziarie, nel triennio 1988-1990, attinenti alla linea di riqualificazione della spesa per il personale del pubblico impiego.

Il documento stabilisce un limite alle risorse complessivamente disponibili per gli accordi di comparto ancora da stipulare, sottolineando il carattere eccezionale e non ripetibile del contenuto economico dell'accordo riguardante il comparto del personale della Scuola, sottoscritto il 9 giugno 1988, dovuto a particolari esigenze di riforma dell'ordinamento scolastico.

I Ministri della delegazione governativa, altresì, al fine di evitare il riacutizzarsi del fenomeno inflazionistico, confermano che gli accordi di comparto del triennio 1988-1990 nel loro complesso, dovranno rispettare le indicazioni del documento di programmazione economico-finanziaria relativo alla manovra di finanza pubblica per gli anni 1988-1992 approvato dal Parlamento, nel quale è definito come regola generale un tasso di crescita di tutti i redditi pari all'uno per cento al di sopra dell'inflazione. Interventi di razionalizzazione dei servizi, nei limiti in cui producono contenimenti del costo di lavoro, potranno determinare utilizzazione di corrispondenti risorse ai fini contrattuali.

**2 - L'Accordo riguardante il personale del Comparto "Scuola" per il triennio 1988-1990.**

La trattativa ha avuto inizio il 4 maggio 1988 in un clima che vedeva interessate tutte le componenti del Paese sul nuovo ruolo della Scuola, sulle retribuzioni dei docenti, sul numero consistente del personale operante nel settore e sulle rivendicazioni sindacali e di organizzazioni spontanee (COBAS), che partivano da un minimo di 6 mila miliardi ad un massimo di 14 mila miliardi.

Nel programma presentato in Parlamento in occasione del dibattito generale riguardante il ruolo della Scuola, il Governo poneva in massimo rilievo la "centralità" della questione scolastica, considerandola quale pregiudiziale per un reale sviluppo generale del Paese e per l'elevazione massima del livello complessivo educativo e formativo della Scuola italiana, in modo da renderla competitiva nel quadro internazionale, soprattutto in vista dell'appuntamento europeo del 1993. Il Governo si impegnava, quindi, a presentare in Parlamento un piano scolastico pluriennale in modo da consentire un profondo processo riformatore idoneo a restituire alla Scuola la capacità strutturale di rispondere ai bisogni formativi della Società di oggi in termini nuovi, tali da permettere alle generazioni future di affrontare attivamente, e quindi di non subire, la "sfida" del cambiamento.

In sede di trattativa, il Governo presentava una propria proposta contrattuale che teneva conto, ai fini della riforma complessiva del sistema scolastico, sia di interventi

di natura legislativa che di risultati da conseguire direttamente attraverso la contrattazione con il rinnovo dell'accordo sindacale.

Da qui l'urgente necessità di riqualificare e riconvertire la spesa scolastica per migliorare in misura significativa il rapporto costi-benefici, rivedendo il modello "Scuola" secondo criteri di flessibilità, mediante l'introduzione delle figure giuridiche dell'impegno a tempo pieno, a tempo definito e parziale, consentendo così in termini reali una più attiva presenza della Scuola nel contesto sociale, in vista soprattutto della futura autonomia didattica e della imminente istituzione della personalità giuridica di tutte le unità scolastiche, riconoscendo anche il "lavoro sommerso" e volontario tipico del settore Scuola.

Lo svolgimento della trattativa ha conosciuto momenti di estrema tensione dovuti all'approssimarsi della chiusura dell'anno scolastico ed all'irrigidimento di alcune organizzazioni sindacali, "pressate" soprattutto dall'estendersi del fenomeno COBAS.

La conclusione dell'accordo, resa possibile dalla disponibilità del Governo ad assumere un impegno economico straordinario ed aggiuntivo alle disponibilità recate dalla legge finanziaria per l'anno 1988, ha tenuto conto anche e soprattutto delle risorse economiche da reperire con interventi, anche di natura legislativa, di "razionalizzazione" del complesso mondo della Scuola, comportanti:

- l'accorpamento delle istituzioni scolastiche al fine di ottenere un loro dimensionamento;
- la rideterminazione del rapporto alunni-classe;
- l'eliminazione delle cause che determinano il ricorso al personale precario attraverso una nuova organizzazione del lavoro;
- la predisposizione di meccanismi che colleghino l'istituto delle supplenze con il secondo canale di reclutamento dei concorsi di accesso per titoli e delle relative graduatorie;
- l'elevazione dei limiti di età per l'obbligo scolastico;
- la riforma degli ordinamenti della Scuola secondaria superiore e degli esami di maturità;
- l'attuazione dei nuovi programmi della Scuola elementare;
- la riforma degli orientamenti per la Scuola materna;
- la riforma degli IRRSAE;
- l'attuazione dell'istituto della "mobilità"

L'accordo relativo al personale del comparto Scuola per il triennio 1988-1990 è stato siglato il 9 giugno 1988, approvato dal Consiglio dei Ministri il 5 agosto 1988 e recepito nel D.P.R. n.399 del 23 agosto 1988, registrato alla Corte dei conti il 3 settembre 1988 e pubblicato nel S.O. alla G.U. n.213 del 10 settembre 1988.

Tra gli aspetti più significativi sono indubbiamente da segnalare i seguenti:

a) l'istituzione di tre aree funzionali (art.2), nelle quali è distribuito tutto il personale del comparto:

- area dei servizi ausiliari tecnici ed amministrativi:  
interessa tutto il personale non docente con esclusione di

quello direttivo ed ispettivo;

- area della funzione docente: comprende tutto il personale docente ed educativo;

- area della funzione direttiva ed ispettiva: abbraccia i direttori didattici, i presidi, i direttori dei conservatori di musica e gli ispettori tecnici.

Tale innovazione si è resa necessaria soprattutto in considerazione che la funzione docente, nelle sue linee essenziali, presenta identiche caratteristiche fondamentali sia nella scuola primaria che in quella secondaria e non comporta avanzamenti di carriera attraverso promozioni a livelli superiori.

b) il complesso delle norme concernenti l'orario di servizio (art.14). Tali norme pur muovendosi su più linee, tendono tutte verso l'unico obiettivo della maggiore funzionalità ed economicità delle strutture, attraverso l'individuazione di meccanismi che esaltano la flessibilità e la diversificazione, anticipando così, nelle materie demandate alla contrattazione, anche lo spirito dei futuri provvedimenti legislativi riguardanti il settore.

Con l'accordo è stato infatti ridefinito il contenuto della funzione docente, precisando che l'orario di servizio abbraccia non solo l'attività di insegnamento ma anche tutte quelle altre connesse con la stessa sia direttamente (preparazione delle lezioni, correzione degli elaborati, valutazioni periodiche e finali, rapporti con le famiglie, esami) che indirettamente (partecipazione agli organi

collegiali e ad altri organismi di gestione della Scuola).

In materia di orario di lavoro sono stati definiti tre regimi, normale, aggiuntivo ed a tempo parziale (art.14 e 15):

- l'orario normale è definito in ventisette e venticinque ore settimanali per la scuola materna a decorrere rispettivamente dal 1° settembre 1988 e dal 1° settembre 1990, in ventiquattro e diciotto ore settimanali rispettivamente per la scuola elementare e per gli istituti e le scuole di istruzione secondaria, ivi compresi i licei artistici e gli istituti d'arte;

- l'orario aggiuntivo, di nuova istituzione, che mira ad un maggiore impegno del personale ed al contenimento della spesa per il funzionamento della scuola, nonché ad un miglioramento della qualità del servizio reso. Infatti è previsto che, a decorrere dal settembre 1990, il personale docente, escluso quello delle scuole materne, può dichiarare, prima dell'inizio di ogni anno scolastico, la propria disponibilità a prestare altre tre ore lavorative settimanali in aggiunta a quelle sopra indicate. Di tali ore una è dedicata ad attività di insegnamento disponibili in classi collaterali o ad eventuali supplenze; le rimanenti, da esplicare anche nelle ore pomeridiane, sono dirette ad interventi di prevenzione e recupero dello svantaggio scolastico, di arricchimento ed integrazione dell'offerta formativa, nonché ad attività di insegnamenti individualizzati. E' previsto che i docenti che abbiano optato per tale regime non possano essere autorizzati all'esercizio di libere professioni;

- l'istituto del tempo parziale, oltre a rispondere alle esigenze dei singoli operatori, consente, unitamente all'istituto della mobilità, di dare inizio ad un serio e concreto riassorbimento degli esuberanti di personale, fenomeno del quale il comparto della Scuola è investito in misura significativa.

Le disposizioni concordate escludono dalla possibilità di applicazione di tale istituto il personale dell'area della funzione ispettiva e di direzione scolastica, nonché quello dell'area dei servizi ausiliari, tecnici ed amministrativi con funzioni di coordinatore amministrativo, e prevedono altresì che di norma l'orario di servizio del personale a tempo parziale è pari al 50% dell'orario ordinario, fatto salvo il principio dell'unità dell'insegnamento delle discipline da impartire che può comportare anche un obbligo diverso di orario rispetto alla misura del 50%.

Tali linee sono state poi trasfuse nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n.117, che ha regolamentato, con carattere di generalità, l'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale in attuazione del disposto dell'art.7 della legge 29 dicembre 1988, n.554, recante disposizioni in materia di pubblico impiego.

c) un ulteriore gruppo di norme, collegate agli impegni di servizio del personale docente, consentono di pervenire a serie e consistenti economie di spesa. Tali norme concernono:

- l'obbligo, negli istituti e scuole di istruzione secondaria, di sostituire i docenti che si assentino per un

periodo non superiore a dieci giorni con personale in servizio nella scuola stessa;

- l'impiego dei docenti degli istituti e scuole di istruzione secondaria, il cui orario di cattedra sia inferiore alle diciotto ore settimanali, in eventuali supplenze, anche per la copertura di ore di insegnamento disponibili in classi collaterali ed in attività parascolastiche ed interscolastiche;

- l'aumento, per il personale educativo dei convitti nazionali, degli educandati femminili dello Stato e dei convitti annessi agli istituti tecnici e professionali dell'orario ordinario di servizio settimanale di 9 ore, per assicurare il funzionamento delle predette istituzioni;

- la possibilità di utilizzare docenti rientranti nel contingente dei posti delle dotazioni organiche aggiuntive (D.O.A) per supplenze brevi;

- la sostituzione dei docenti esonerati, in modo totale o parziale, dalle attività lavorative per la partecipazione individuale ad iniziative, anche straordinarie, di aggiornamento disciplinare e metodologico-didattico con personale in servizio nella medesima scuola o assegnato in soprannumero ai circoli didattici;

- la mobilità di comparto ed intercompartimentale del personale risultato in esubero. Per la portata di tale istituto valgono qui le considerazioni svolte nell'apposito capitolo della presente Relazione.

d) l'aggiornamento e la formazione del personale, programmati dal collegio dei docenti ed autorizzati dal capo di istituto.

L'aggiornamento disciplinare e metodologico-didattico potrà essere realizzato presso le Università, istituti di ricerca, presso istituti scientifici, enti culturali o associazioni professionali del personale della Scuola, giuridicamente riconosciuti.

I piani annuali, deliberati dai collegi dei docenti, dovranno riservare alla formazione dei docenti in servizio un impegno fino a quaranta ore.

e) l'attribuzione, per particolari meriti, di anticipazioni stipendiali, anche tenendo conto di specifici titoli di studio.

Di tale beneficio il personale docente potrà fruire, soltanto, per due volte durante l'attività di servizio, purché abbia un'anzianità di ruolo non inferiore a sei anni per l'attribuzione della prima anticipazione ed a quattordici per l'attribuzione della seconda.

I benefici in discorso sono attribuiti, infine, ai vincitori di appositi concorsi indetti annualmente, con effetto dal 31 dicembre 1990.

f) la rivalutazione del trattamento economico, sia per quanto attiene al trattamento stipendiale che a quello accessorio:

- la definizione del nuovo e più consistente trattamento stipendiale è stata operata nel duplice intento di rivalutare adeguatamente tutte le professionalità operanti nella Scuola ed in modo particolare quella del personale docente, non tralasciando di valutare l'incidenza dell'anzianità di servizio nella progressione economica, quale riconoscimento

di una maggiore professionalità acquisita in un settore che, per la sua natura, non consente avanzamenti di carriera attraverso promozioni a livelli superiori. Gli scaglionamenti dei benefici contrattuali sono stati definiti in ragione del 22%, del 65% e del 100% rispettivamente a decorrere dal 1° luglio 1988, 1° gennaio 1989 e 1° maggio 1990, prevedendosi anche che al personale supplente venga corrisposto uno stipendio annuo lordo in misura pari a quello iniziale previsto per il corrispondente personale di ruolo;

- al detto trattamento stipendiale va poi aggiunto sia il compenso incentivante - già istituito con il precedente accordo e da corrispondere, attraverso il Fondo dello 0,80% del monte salari, al personale impegnato in particolari attività - sia le indennità che seguono, alcune di nuova istituzione ed altre soltanto adeguate ai nuovi e più gravosi impegni richiesti al personale;

- l'indennità di funzione per il personale ispettivo e direttivo prevista dai precedenti accordi è stata estesa anche al personale docente incaricato, di cui all'art.54 della legge 11 luglio 1980, n.312, ed al personale preposto alla direzione delle accademie di belle arti, limitatamente ai periodi di effettiva preposizione;

- l'indennità di istituto per il personale direttivo prevista dai precedenti accordi è stata estesa - assorbendo i compensi per lavoro straordinario - anche ai coordinatori amministrativi per "compensare tutte le prestazioni rese dal predetto personale al di fuori del normale orario di servizio, in connessione con il funzionamento

## X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

dell'istituzione scolastica cui esso è preposto";

- l'indennità di funzione per il personale docente e per il personale amministrativo tecnico ed ausiliario, con estensione anche al personale supplente nella misura iniziale prevista per il corrispondente personale di ruolo;

- l'indennità speciale, che mira ad un maggiore impegno del personale, al contenimento della spesa per il funzionamento della Scuola ed a migliorare la qualità del servizio reso. Infatti è previsto che tale indennità venga corrisposta, a decorrere dal settembre 1990 e per 10 mesi, al personale docente che preventivamente abbia manifestato la propria disponibilità a prestare altre tre ore lavorative settimanali.

L'onere di spesa dell'accordo per il personale del comparto Scuola per il triennio 1988-1990 si ripartisce nel modo seguente:

ANNI	AL LORDO DEGLI ONERI RIFLESSI (in miliardi)	AL NETTO DEGLI ONERI RIFLESSI (in miliardi)
1988	976	847
1989	5.037	4.370
1990	6.518	5.655

Nelle tabelle che seguono sono riportati:

- A - le nuove retribuzioni;
- B - le misure dell'indennità di funzione;
- C - il numero dei destinatari dell'accordo distinti per area;
- D - la determinazione dei benefici unitari medi mensili a

regime;

E - la ripartizione del personale per impegno orario;

F - la determinazione dei benefici contrattuali medi in relazione all'impegno orario;

G - lo scaglionamento dei benefici contrattuali al netto degli oneri riflessi;

H - l'analisi dei costi contrattuali, al netto degli oneri sociali, per impegno orario;

I - l'analisi dei costi contrattuali aggiuntivi, al netto degli oneri sociali.

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

TABELLA A

POSIZIONI STIPENDIALI ANNUE

Anzianità	AREA SERVIZI ATA (art. 3, comma 1°, 1° area)			AREA FUNZIONE DOCENTE (art. 3, comma 1°, 2° area)				AREA FUNZ. DIR. VI E VII (art. 3, comma 1°, 3° area)		
	Ammin. superiore	Collaborazione superiore	Collaborazione inferiore	Scuola elementare superiore	Diplomato elementare superiore	Scuola media superiore	Scuola elementare media superiore	Comunale superiore	Comunale inferiore	Regionale
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)
0	6.564.000	8.544.000	11.136.000	11.136.000	11.136.000	12.924.000	12.924.000	16.200.000	19.992.000	21.492.000
1	6.564.000	8.544.000	11.136.000	11.136.000	11.136.000	12.924.000	13.608.000	18.000.000	19.992.000	21.492.000
2	6.888.000	8.988.000	11.136.000	11.136.000	11.136.000	12.924.000	13.608.000	18.540.000	21.000.000	22.572.000
3	6.888.000	8.988.000	11.736.000	11.736.000	11.736.000	13.608.000	14.304.000	19.080.000	21.000.000	22.572.000
4	7.224.000	9.432.000	11.736.000	11.736.000	11.736.000	13.608.000	14.304.000	19.620.000	21.996.000	23.640.000
5	7.224.000	9.432.000	12.336.000	12.336.000	12.336.000	14.304.000	14.988.000	20.172.000	21.996.000	23.640.000
6	7.552.000	10.068.000	12.336.000	12.336.000	12.336.000	14.304.000	14.988.000	20.712.000	22.992.000	24.720.000
7	7.552.000	10.068.000	12.924.000	12.924.000	12.924.000	14.988.000	15.792.000	21.252.000	22.992.000	24.720.000
8	8.136.000	10.584.000	12.924.000	12.924.000	12.924.000	14.988.000	15.792.000	21.792.000	24.000.000	25.800.000
9	8.136.000	10.584.000	13.608.000	13.608.000	13.608.000	15.792.000	16.512.000	22.332.000	24.000.000	25.800.000
10	8.520.000	11.088.000	13.608.000	13.608.000	13.608.000	15.792.000	16.512.000	22.872.000	24.996.000	26.864.000
11	8.520.000	11.088.000	14.304.000	14.304.000	14.304.000	16.512.000	17.388.000	23.412.000	24.996.000	26.864.000
12	8.904.000	11.592.000	14.304.000	14.304.000	14.304.000	16.512.000	17.388.000	23.952.000	25.992.000	27.948.000
13	8.904.000	11.592.000	14.988.000	14.988.000	14.988.000	17.388.000	18.324.000	24.492.000	25.992.000	27.948.000
14	9.300.000	12.096.000	14.988.000	14.988.000	14.988.000	17.388.000	18.324.000	25.032.000	27.000.000	29.016.000
15	9.300.000	12.096.000	15.792.000	15.792.000	15.792.000	18.324.000	19.248.000	25.572.000	27.000.000	29.016.000
16	9.684.000	12.600.000	15.792.000	15.792.000	15.792.000	18.324.000	19.248.000	26.112.000	27.996.000	30.096.000
17	9.684.000	12.600.000	16.596.000	16.596.000	16.596.000	19.248.000	21.372.000	26.672.000	27.996.000	30.096.000
18	10.068.000	13.104.000	16.596.000	16.596.000	16.596.000	20.172.000	21.972.000	26.832.000	28.992.000	31.164.000
19	10.068.000	13.104.000	17.388.000	17.388.000	17.388.000	20.172.000	21.972.000	27.192.000	28.992.000	31.164.000
20	10.464.000	13.608.000	17.388.000	17.388.000	18.960.000	20.784.000	22.716.000	27.552.000	30.000.000	32.244.000
21	10.464.000	13.608.000	17.916.000	17.916.000	18.960.000	20.784.000	22.716.000	27.912.000	30.000.000	32.244.000
22	10.668.000	13.884.000	17.916.000	17.916.000	19.476.000	21.372.000	23.196.000	28.272.000	30.996.000	33.324.000
23	10.668.000	13.884.000	18.432.000	18.432.000	19.476.000	21.372.000	23.196.000	28.632.000	30.996.000	33.324.000
24	10.872.000	14.160.000	18.960.000	18.960.000	20.004.000	21.972.000	23.808.000	28.992.000	31.992.000	34.392.000
25	10.872.000	14.160.000	18.960.000	18.960.000	20.004.000	21.972.000	23.808.000	29.352.000	31.992.000	34.392.000
26	11.088.000	14.436.000	19.476.000	19.476.000	20.532.000	22.716.000	24.408.000	29.712.000	33.000.000	35.472.000
27	11.088.000	14.436.000	19.476.000	19.476.000	20.532.000	22.716.000	24.408.000	30.072.000	33.000.000	35.472.000
28	11.292.000	14.700.000	20.004.000	20.004.000	21.048.000	23.196.000	24.996.000	30.432.000	33.996.000	36.540.000
29	11.292.000	14.700.000	20.004.000	20.004.000	21.048.000	23.196.000	24.996.000	30.792.000	33.996.000	36.540.000
30	11.508.000	14.976.000	20.532.000	20.532.000	21.564.000	23.808.000	25.608.000	31.152.000	34.992.000	37.620.000
31	11.508.000	14.976.000	20.532.000	20.532.000	21.564.000	23.808.000	25.608.000	31.512.000	34.992.000	37.620.000
32	11.712.000	15.252.000	21.048.000	21.048.000	22.092.000	24.408.000	26.208.000	31.872.000	36.000.000	38.700.000
33	11.712.000	15.252.000	21.048.000	21.048.000	22.092.000	24.408.000	26.208.000	32.232.000	36.000.000	38.700.000
34	11.928.000	15.516.000	21.564.000	21.564.000	22.608.000	24.996.000	26.820.000	32.592.000	36.996.000	39.768.000
35	11.928.000	15.516.000	21.564.000	21.564.000	22.608.000	24.996.000	26.820.000	32.952.000	36.996.000	39.768.000
36	12.132.000	15.792.000	22.092.000	22.092.000	23.136.000	25.608.000	27.420.000	33.312.000	37.992.000	40.848.000
37	12.132.000	15.792.000	22.092.000	22.092.000	23.136.000	25.608.000	27.420.000	33.672.000	37.992.000	40.848.000
38	12.348.000	16.068.000	22.608.000	22.608.000	23.652.000	26.208.000	28.020.000	34.032.000	39.000.000	41.916.000
39	12.348.000	16.068.000	22.608.000	22.608.000	23.652.000	26.208.000	28.020.000	34.392.000	39.000.000	41.916.000
40	12.552.000	16.344.000	23.136.000	23.136.000	24.180.000	26.820.000	28.620.000	34.752.000	39.996.000	42.996.000
silenziosi amministratori comunali	216.000	276.000	316.000	316.000	316.000	316.000	600.000	720.000	1.008.000	1.068.000
amministratori comunali provinciali	216.000	264.000	324.000	324.000	324.000	324.000	384.000	528.000	600.000	648.000

## X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

TABELLA B

## INDENNITÀ DI FUNZIONE ANNUE

Anzianità	AREA SERVIZI ATA (art. 61)			AREA FUNZIONE DOCENTE (art. 7)					AREA FUNZ. DIRETT. E DIRCT. (art. 6)	
	Ambiti superiori	Collaboratori superiori	Coordinatori superiori	Bruti funzione docente superiori	Dipendenti funzione docente superiori	Bruti netti superiori	Struttura funzione docente superiori	Coordinatori superiori	Strutture superiori	Spese superiori
								1.764.000		
0	648.000	852.000	1.234.000	1.234.000	1.234.000	1.416.000	1.416.000	1.980.000	4.560.000	5.040.000
1	648.000	852.000	1.234.000	1.234.000	1.234.000	1.416.000	1.488.000	1.980.000	4.560.000	5.040.000
2	648.000	888.000	1.234.000	1.234.000	1.234.000	1.416.000	1.488.000	2.040.000	4.788.000	5.292.000
3	644.000	888.000	1.284.000	1.284.000	1.284.000	1.488.000	1.572.000	2.100.000	4.788.000	5.292.000
4	720.000	936.000	1.284.000	1.284.000	1.284.000	1.488.000	1.572.000	2.148.000	5.016.000	5.544.000
5	720.000	936.000	1.356.000	1.356.000	1.356.000	1.572.000	1.644.000	2.208.000	5.016.000	5.544.000
6	768.000	996.000	1.356.000	1.356.000	1.356.000	1.572.000	1.644.000	2.268.000	5.244.000	5.796.000
7	768.000	996.000	1.416.000	1.416.000	1.416.000	1.644.000	1.728.000	2.328.000	5.244.000	5.796.000
8	804.000	1.056.000	1.416.000	1.416.000	1.416.000	1.644.000	1.728.000	2.388.000	5.472.000	6.048.000
9	804.000	1.056.000	1.488.000	1.488.000	1.488.000	1.728.000	1.812.000	2.448.000	5.472.000	6.048.000
10	852.000	1.104.000	1.488.000	1.488.000	1.488.000	1.728.000	1.812.000	2.508.000	5.700.000	6.300.000
11	852.000	1.104.000	1.572.000	1.572.000	1.572.000	1.812.000	1.908.000	2.568.000	5.700.000	6.300.000
12	888.000	1.152.000	1.572.000	1.572.000	1.572.000	1.812.000	1.908.000	2.628.000	5.928.000	6.552.000
13	888.000	1.152.000	1.644.000	1.644.000	1.644.000	1.908.000	2.004.000	2.688.000	5.928.000	6.552.000
14	924.000	1.200.000	1.644.000	1.644.000	1.644.000	1.908.000	2.004.000	2.748.000	6.156.000	6.804.000
15	924.000	1.200.000	1.728.000	1.728.000	1.728.000	2.004.000	2.112.000	2.808.000	6.156.000	6.804.000
16	960.000	1.260.000	1.728.000	1.728.000	1.728.000	2.004.000	2.112.000	2.868.000	6.384.000	7.056.000
17	960.000	1.260.000	1.824.000	1.824.000	1.824.000	2.112.000	2.352.000	2.904.000	6.384.000	7.056.000
18	996.000	1.308.000	1.824.000	1.824.000	1.824.000	2.220.000	2.412.000	2.960.000	6.612.000	7.308.000
19	996.000	1.308.000	1.908.000	1.908.000	1.908.000	2.220.000	2.412.000	2.968.000	6.612.000	7.308.000
20	1.044.000	1.356.000	1.908.000	1.908.000	2.076.000	2.280.000	2.496.000	3.024.000	6.840.000	7.560.000
21	1.044.000	1.356.000	1.968.000	1.968.000	2.076.000	2.280.000	2.496.000	3.060.000	6.840.000	7.560.000
22	1.056.000	1.380.000	1.968.000	1.968.000	2.136.000	2.352.000	2.544.000	3.108.000	7.068.000	7.812.000
23	1.056.000	1.380.000	2.028.000	2.028.000	2.136.000	2.352.000	2.544.000	3.144.000	7.068.000	7.812.000
24	1.080.000	1.416.000	2.076.000	2.076.000	2.196.000	2.412.000	2.616.000	3.180.000	7.296.000	8.064.000
25	1.080.000	1.416.000	2.076.000	2.076.000	2.196.000	2.412.000	2.616.000	3.228.000	7.296.000	8.064.000
26	1.104.000	1.440.000	2.136.000	2.136.000	2.256.000	2.496.000	2.676.000	3.264.000	7.524.000	8.316.000
27	1.104.000	1.440.000	2.136.000	2.136.000	2.256.000	2.496.000	2.676.000	3.300.000	7.524.000	8.316.000
28	1.128.000	1.464.000	2.196.000	2.196.000	2.304.000	2.544.000	2.748.000	3.348.000	7.752.000	8.568.000
29	1.128.000	1.464.000	2.196.000	2.196.000	2.304.000	2.544.000	2.748.000	3.384.000	7.752.000	8.568.000
30	1.140.000	1.488.000	2.256.000	2.256.000	2.364.000	2.616.000	2.808.000	3.420.000	7.980.000	8.820.000
31	1.140.000	1.488.000	2.256.000	2.256.000	2.364.000	2.616.000	2.808.000	3.456.000	7.980.000	8.820.000
32	1.164.000	1.524.000	2.304.000	2.304.000	2.424.000	2.676.000	2.880.000	3.504.000	8.208.000	9.072.000
33	1.164.000	1.524.000	2.304.000	2.304.000	2.424.000	2.676.000	2.880.000	3.540.000	8.208.000	9.072.000
34	1.188.000	1.548.000	2.364.000	2.364.000	2.484.000	2.748.000	2.940.000	3.576.000	8.436.000	9.324.000
35	1.188.000	1.548.000	2.364.000	2.364.000	2.484.000	2.748.000	2.940.000	3.624.000	8.436.000	9.324.000
36	1.212.000	1.572.000	2.424.000	2.424.000	2.544.000	2.808.000	3.012.000	3.660.000	8.664.000	9.576.000
37	1.212.000	1.572.000	2.424.000	2.424.000	2.544.000	2.808.000	3.012.000	3.696.000	8.664.000	9.576.000
38	1.224.000	1.596.000	2.484.000	2.484.000	2.592.000	2.880.000	3.072.000	3.744.000	8.892.000	9.828.000
39	1.224.000	1.596.000	2.484.000	2.484.000	2.592.000	2.880.000	3.072.000	3.780.000	8.892.000	9.828.000
40	1.248.000	1.632.000	2.544.000	2.544.000	2.652.000	2.940.000	3.144.000	3.816.000	9.120.000	10.080.000
ulteriori aumenti di base	12.000	24.000	60.000	60.000	60.000	60.000	60.000	84.000	228.000	252.000
aumenti bisness di base	12.000	24.000	36.000	36.000	36.000	48.000	48.000	60.000	132.000	136.000

## X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

TABELLA CPersonale cui si riferisce l'accordo del comparto Scuole

A N N O 1988

A R E E	Numero di unità	
	valori assoluti	valori percent.
Area servizi A.T.A. (articolo 3, comma 1° dell'accordo)		
ausiliari, guardarobieri, aiutanti cuochi:	98.783	0,63%
collaboratori tecnici, amministrativi, ecc:	60.547	5,29%
coordinatori amministrativi:	15.012	1,38%
<b>TOTALE</b>	<b>175.142</b>	<b>15,30%</b>
Area della funzione docente (articolo 3 comma 1° dell'accordo)		
docenti della scuola materna:	77.660	6,78%
docenti della scuola elementare:	304.023	26,62%
docenti diplomati della scuola secondaria superiore, ecc:	30.519	2,67%
docenti della scuola media, ecc:	316.776	27,66%
docenti laureati delle scuole ed istituti di istruzione secondaria di secondo grado, ecc:	218.172	19,05%
docenti dei conservatori:	5.768	0,50%
<b>TOTALE</b>	<b>953.718</b>	<b>83,29%</b>
Area della funzione direttiva ed ispettiva (articolo 3 comma 1° dell'accordo)		
direttori didattici, presidi, ecc:	15.064	1,39%
ispettori tecnici periferici:	354	0,03%
<b>TOTALE</b>	<b>16.218</b>	<b>1,42%</b>
<b>COMPLESSO</b>	<b>1.145.078</b>	<b>100,00%</b>

## X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

TABELLA D

Determinazione dei benefici unitari medi mensili in regime (valori in migliaia di lire)		A N N O 1990			
AREE	ANZIANITA' MEDIE	STIPENDIO MEDIO ANNUO IN GODIMENTO (a)	MUOVO STIPENDIO ANNUO (a)	INDEMNITA' ANNUA DI FUNZIONE (a)	BENEFICI MENSILI (b)
servizi A.T.A. (articolo 3, comma 1° dell'accordo)					
ausiliari, ecc:	9,2	7.052	8.336	828	176
collaboratori tecnici, ecc:	7,9	8.073	10.521	1.056	292
coordinatori amministrativi:	11,8	11.084	14.576	1.608	425
<b>TOTALE</b>	<b>9,0</b>	<b>7.769</b>	<b>9.655</b>	<b>977</b>	<b>239</b>
funzione docente (articolo 3 comma 1° dell'accordo)					
materna:	15,5	11.774	15.662	1.728	467
elementare:	15,5	11.774	15.662	1.728	467
diplomati della scuola secondaria superiore:	9,7	10.933	13.897	1.524	374
media:	13,7	13.325	17.681	1.944	525
laureati delle scuole secondarie superiori:	15,3	14.336	19.208	2.112	582
conservatori:	14,0	16.711	24.967	2.748	916
<b>TOTALE</b>	<b>14,7</b>	<b>12.878</b>	<b>17.144</b>	<b>1.887</b>	<b>512</b>
funzione direttiva ed ispettiva (art. 3 comma 1° dell'accordo)					
direttori didattici, ecc:	19,0	19.477	29.005	2.616	1.012
ispettori tecnici periferici:	23,0	21.426	33.330	3.240	1.261
<b>TOTALE</b>	<b>19,1</b>	<b>19.520</b>	<b>29.099</b>	<b>2.630</b>	<b>1.017</b>
<b>COMPLESSO</b>	<b>13,9</b>	<b>12.191</b>	<b>16.167</b>	<b>1.759</b>	<b>477</b>
a) Per dodici mesi con esclusione della tredicesima mensilità					
b) Da corrispondere per tredici mesi					

## X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

TABELLA E

Stato della ripartizione del personale del comparto Scuole per impegno orario

ANNO SCOLASTICO 1989-1990

AREE	IMPEGNO ORARIO			TOTALE DELLE UNITA'
	TEMPO NORMALE	TEMPO PARZIALE	TEMPO AGGIUNTIVO	
servizi A.T.A. (articolo 3, comma 3° dell'accordo)	163.757	11.385	0	175.142
funzione docente (articolo 3 comma 1° dell'accordo)	892.103	61.615	0	953.718
funzione direttiva ed ispettiva (art. 3 comma 3° dell'accordo)	16.218	0	0	16.218
<b>COMPLESSO DELLE AREE</b>	<b>1.072.078</b>	<b>73.000</b>	<b>0</b>	<b>1.145.078</b>

ANNO SCOLASTICO 1990-1991

AREE	IMPEGNO ORARIO			TOTALE DELLE UNITA'
	TEMPO NORMALE	TEMPO PARZIALE	TEMPO AGGIUNTIVO	
servizi A.T.A. (articolo 3, comma 3° dell'accordo)	150.152	24.990	0	175.142
funzione docente (articolo 3 comma 1° dell'accordo)	101.433	135.270	717.015	953.718
funzione direttiva ed ispettiva (art. 3 comma 1° dell'accordo)	16.218	0	0	16.218
<b>COMPLESSO DELLE AREE</b>	<b>267.803</b>	<b>160.260</b>	<b>717.015</b>	<b>1.145.078</b>

ANNO SCOLASTICO 1991-1992

AREE	IMPEGNO ORARIO			TOTALE DELLE UNITA'
	TEMPO NORMALE	TEMPO PARZIALE	TEMPO AGGIUNTIVO	
servizi A.T.A. (articolo 3, comma 1° dell'accordo)	145.192	29.950	0	175.142
funzione docente (articolo 3 comma 3° dell'accordo)	99.233	162.100	692.385	953.718
funzione direttiva ed ispettiva (art. 3 comma 1° dell'accordo)	16.218	0	0	16.218
<b>COMPLESSO DELLE AREE</b>	<b>260.643</b>	<b>192.050</b>	<b>692.385</b>	<b>1.145.078</b>

TABELLA F

Determinazione dei benefici contrattuali medi in relazione all'impegno orario.

ANNO SCOLASTICO 1988-1989

dal 1° luglio al 31 agosto 1989

numero di unità a tempo normale	1.145.078	beneficio medio mensile	476.612
numero di unità a tempo parziale		beneficio medio mensile	
numero di unità a tempo aggiuntivo		beneficio medio mensile	
<b>totale</b>	<b>1.145.078</b>		<b>476.612</b>

ANNO SCOLASTICO 1989-1990

dal 1° settembre al 31 agosto 1990

numero di unità a tempo normale	1.072.078	beneficio medio mensile	476.296
numero di unità a tempo parziale	73.000	beneficio medio mensile	-711.750
numero di unità a tempo aggiuntivo		beneficio medio mensile	
<b>totale</b>	<b>1.145.078</b>		<b>401.429</b>

ANNO SCOLASTICO 1990-1991

dal 1° settembre al 31 agosto 1991

numero di unità a tempo normale	267.803	beneficio medio mensile	346.517
numero di unità a tempo parziale	160.260	beneficio medio mensile	-717.460
numero di unità a tempo aggiuntivo	717.015	beneficio medio mensile	727.533
<b>totale</b>	<b>1.145.078</b>		<b>448.546</b>

ANNO SCOLASTICO 1991-1992

dal 1° settembre al 31 dicembre 1991

numero di unità a tempo normale	260.643	beneficio medio mensile	347.550
numero di unità a tempo parziale	192.050	beneficio medio mensile	-739.750
numero di unità a tempo aggiuntivo	692.385	beneficio medio mensile	727.628
<b>totale</b>	<b>1.145.078</b>		<b>407.870</b>

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

## TABELLA G

Scazionamento dei benefici contrattuali ni netto degli oneri riflessi (15,2%)

Periodi	benefici medi o regime	Percentuale di scazionamento	benefici di competenza	Oneri annui (mld)
da 1/7 al 31/12/88	476.612	22%	104.855	840,4
da 1/1 al 31/08/89	476.612	65%	309.798	2.837,7
da 1/9 al 31/12/89	401.190	65%	260.774	1.492,9
	447.604	65%	290.942	4.330,6
da 1/01 al 31/04/90	401.190	65%	260.774	1.194,3
da 1/05 al 31/08/90	401.190	100%	401.190	1.837,4
da 1/09 al 31/12/90	448.527	100%	448.527	2.567,8
da 1/1 al 31/12/90	419.397	90%	376.192	5.599,5
da 1/1 al 31/08/91	448.527	100%	448.527	4.108,5
da 1/9 al 31/12/91	407.826	100%	407.826	2.334,8
	432.873	100%	432.873	6.443,3

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

segue: TABELLA G

Scazionamento dei benefici contrattuali al lordo degli oneri riflessi (15,28%)

Periodi	benefici medi a regime	Percentuale di scazionamento	benefici di competenza	Oneri annui (mlrd)
da 1/7 al 31/12/88	549.430	22%	120.876	968,8
da 1/1 al 31/08/89	549.430	65%	357.135	3.271,4
da 1/9 al 31/12/89	462.491	65%	300.619	1.721,0
	515.997	65%	335.398	4.992,4
da 1/01 al 31/04/90	462.491	65%	300.619	1.376,8
da 1/05 al 31/08/90	462.491	100%	462.491	2.118,2
da 1/09 al 31/12/90	517.062	100%	517.062	2.960,2
da 1/1 al 31/12/90	483.480	90%	433.673	6.455,2
da 1/1 al 31/08/91	517.062	100%	517.062	4.736,3
da 1/9 al 31/12/91	470.142	100%	470.142	2.691,6
	499.016	100%	499.016	7.427,9

## X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

TABELLA H

Analisi dei costi contrattuali, al netto degli oneri sociali, per impegno orario.

Periodi	Percentuale di scaglionamento	Oneri annui (mld)		Complesso degli oneri (mld)
		tempo normale	tempo aggiuntivo parziale	
da 1/7 al 31/12/88	22%	840,4		840,4
da 1/1 al 31/08/89	65%	2.837,7		2.837,7
da 1/9 al 31/12/89	65%	1.775,2	-282,3	1.492,9
da 1/9 al 31/12/89				
		4.613,0	-282,3	4.330,6
da 1/01 al 30/04/90	65%	1.420,2	-225,9	1.194,3
da 1/05 al 31/08/90	100%	2.184,9	-347,5	1.837,4
da 1/09 al 31/12/90	100%	2.659,7	760,7	2.567,8
		6.264,8	760,7	5.599,5
da 1/1 al 31/08/91	100%	4.255,4	1.217,2	4.108,5
da 1/9 al 31/12/91	100%	2.648,3	734,6	2.334,8
		6.903,7	1.951,8	6.443,3

## X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Analisi dei costi contrattuali aggiuntivi, al netto degli oneri sociali (15,28%)  
(Importi in miliardi di lire)

Voci	Anni		
	1988	1989	1990
- incrementi biennali personale A.T.A.	5,0	25,0	32,0
- trattamento di cattedra	0,2	1,5	2,1
- indennità di istituto: direttivi			1,0
coordinatori			1,7
- effetti rivalutativi su IIS.	0,7	13,0	19,0
<b>T O T A L E</b>	<b>5,9</b>	<b>39,5</b>	<b>55,8</b>

Analisi dei costi contrattuali aggiuntivi, al lordo degli oneri sociali (15,28%)  
(Importi in miliardi di lire)

Voci	Anni		
	1988	1989	1990
- incrementi biennali personale A.T.A.	5,8	28,8	36,9
- trattamento di cattedra	0,2	1,7	2,4
- indennità di istituto: direttivi			1,1
coordinatori			1,9
- effetti rivalutativi su IIS.	0,8	14,2	20,0
<b>T O T A L E</b>	<b>6,8</b>	<b>44,7</b>	<b>63,1</b>

(\*) Gli oneri riflessi sull'IIS ammontano al 9,60%.

**TABELLA I**

3) L'accordo riguardante il comparto "Enti Pubblici non economici" per il triennio 1988-1990.

L'inizio delle trattative, a seguito dell'entrata in vigore della normativa contenuta negli artt. 8 e 10 del D.P.R. n.395/88, recettivo dell'accordo intercompartimentale per il triennio 1988-1990, ha richiesto l'adozione di provvedimenti pregiudiziali.

Infatti, ai sensi dell'articolo 8 citato, è stato necessario individuare le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale sulla base dei dati forniti dalle amministrazioni interessate in attuazione della Circolare-Direttiva del 28 ottobre 1988. Tale individuazione è stata poi formalizzata con il decreto del 20 dicembre 1988, pubblicato nella G.U. n.304 del 29 dicembre 1988.

Inoltre, così come previsto dal riferito articolo 10 del D.P.R. n.395/88, è stato necessario definire, con un protocollo preliminare, norme che assicurano anche in costanza di sciopero la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei diritti egualmente garantiti dalla Costituzione.

Detto protocollo è stato sottoscritto dalle delegazioni trattanti il 22 dicembre 1988, quale primo atto della trattativa, contestualmente alla sottoscrizione da parte delle Confederazioni e delle Organizzazioni sindacali del codice unificato di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero per il comparto in questione.

Le norme sui "servizi essenziali", che saranno inserite

nell'accordo da concludere e quindi nel D.P.R. di recepimento ed acquisteranno perciò efficacia "erga omnes", rappresentano una novità assoluta in materia e costituiscono, in attesa che il Parlamento approvi la nota proposta di legge tuttora in discussione, la prima seria risposta per affrontare concretamente il problema della conflittualità nel settore dei servizi pubblici.

Con la norma in parola sono stati individuati i seguenti servizi essenziali nell'ambito dei quali dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili:

- a) il servizio di pronto soccorso infermi;
- b) il servizio pronto soccorso emotrasfusionale;
- c) l'attivazione degli impianti di potabilizzazione ed erogazione dell'acqua;
- d) il funzionamento degli impianti di sollevamento e depurazione delle acque reflue;
- e) la sorveglianza idraulica dei fiumi degli altri corsi d'acqua e dei bacini idrici;
- f) i servizi degli uffici di frontiera dell'Automobil Club d'Italia;
- g) le informazioni e le notizie per la viabilità, anche ai fini del soccorso stradale ai cittadini;
- h) la vigilanza antibraconaggio ed anticendi nei Parchi nazionali;
- i) l'assistenza per la sicurezza dei minori nei collegi e/o nei convitti;

l) l'assistenza agli ospiti non autosufficienti delle case di riposo, dei centri di rieducazione motoria e dei presidi ortopedici;

m) il rinnovo dei mandati di pagamento degli stipendi, delle pensioni, delle indennità sociali e l'adeguamento delle rendite previdenziali, per il periodo di tempo strettamente necessario in base all'organizzazione delle singole Amministrazioni.

Con accordo decentrato a livello nazionale per ente, gruppi di enti o per enti federati, si dovrà provvedere ad individuare le prestazioni indispensabili dei servizi essenziali citati, le professionalità e le qualifiche di personale che costituiranno i contingenti necessari a garantire la continuità delle prestazioni in parola, oltre a definire i criteri per la formazione di detti contingenti.

La definizione di tale accordo decentrato, di durata triennale, dovrà avvenire entro 30 giorni dall'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica recettivo dell'accordo di comparto ed in ogni caso prima dell'avvio di qualunque altra trattativa oggetto di accordi decentrati a livello nazionale.

La quantificazione numerica dei contingenti di cui sopra dovrà essere determinata, a livello locale, con apposito accordo decentrato, entro 15 giorni dalla data di definizione dell'accordo decentrato nazionale sopra richiamato.

Le amministrazioni interessate, ogni qualvolta sia stato dichiarato uno sciopero, hanno il compito di

individuare i nominativi del personale da includere nei citati contingenti, comunicando tali determinazioni al personale interessato ed alle organizzazioni sindacali cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero.

E' stato anche previsto che durante il periodo necessario per pervenire alla definizione degli accordi decentrati in questione in caso di sciopero le parti garantiranno ugualmente le prestazioni indispensabili.

Successivamente ai riferiti adempimenti preliminari, sono iniziate le trattative per la definizione della disciplina attinente alle altre materie contrattuali, trattative che in data 28 giugno 1989 hanno portato ad una "ipotesi di soluzione di accordo" della quale le parti hanno dato atto con protocollo d'intesa sottoscritto in pari data.

La nuova disciplina presenta aspetti innovativi di grande importanza che riguardano:

- la struttura retributiva nell'ambito della quale trova posto in maniera pregnante il "salario di produttività", la cui corresponsione è collegata direttamente ai risultati conseguiti rispetto ad obiettivi prefissati.

A tal fine è stato costituito un apposito fondo, denominato "Fondo per il miglioramento dell'efficienza degli enti", la cui utilizzazione deve avvenire prioritariamente per finanziare la realizzazione di piani, progetti e/o altre iniziative, individuate con la contrattazione articolata a livello di ente, volte ad ottenere il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali.

Il predetto Fondo può inoltre essere incrementato con le risorse liberate a seguito:

- a) delle maggiori entrate effettivamente conseguite per effetto della realizzazione di piani predisposti dagli Enti finalizzati alla lotta all'evasione contributiva ed alla realizzazione di crediti contributivi e relativi interessi;
- b) delle maggiori entrate derivanti dalla eventuale istituzione od adeguamento, secondo la normativa vigente, di corrispettivi finalizzati alla erogazione di servizi più qualificati a favore dell'utenza;
- c) di economie di gestione conseguenti a riduzioni di spese di funzionamento eventualmente realizzate dagli Enti, a parità di quantità e qualità di servizi resi per effetto dell'ottimale utilizzazione dei fattori di produzione, con esclusione comunque delle spese per manutenzione, acquisto e rinnovo di attrezzature.

Alla contrattazione decentrata è poi demandata l'individuazione dei criteri, delle modalità e delle periodicità per la corresponsione del compenso in esame, sulla base della partecipazione al progetto, della qualità dei servizi prodotti, della professionalità del personale utilizzato nonché della verifica motivata del conseguimento degli obiettivi da parte delle singole amministrazioni attraverso nuclei di valutazione anche esterni.

Infine, come operato nel precedente accordo del triennio 1985-1987, le classi e gli scatti sono sostituiti dal "salario di anzianità", consolidandosi così il processo di eliminazione dalla struttura salariale di quegli elementi

che comportano incrementi automatici, legati alla sola anzianità;

- una maggiore apertura della Pubblica Amministrazione nei confronti del cittadino-utente, attraverso:

\* la definizione di appositi progetti finalizzati, in particolare, ad assicurare condizioni di massima trasparenza e di dialogo nel rapporto con gli utenti, ivi compresa la riconoscibilità degli addetti ai servizi;

\* la semplificazione della modulistica e la riduzione, ove possibile, della documentazione a corredo delle domande di presentazione;

\* l'ampliamento degli orari di ricevimento degli utenti per garantire l'accesso degli stessi agli uffici anche nelle ore pomeridiane;

\* l'istituzione di sportelli polivalenti;

\* il miglioramento della logistica dei locali adibiti al ricevimento degli utenti, ivi compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di ridurre i tempi di attesa ed i disagi ad essa collegati;

\* l'adeguata formazione del personale addetto al ricevimento;

- la rivalutazione delle professionalità più elevate, in prosecuzione del processo di "riapertura" del ventaglio retributivo avviato nel precedente triennio contrattuale, con la previsione, in particolare, per il personale appartenente alla X qualifica funzionale (ex ruolo professionale) di consistenti miglioramenti retributivi;

- l'ordinamento professionale, in riferimento alle sempre

nuove esigenze funzionali ed organizzative, con l'adeguata considerazione di profili professionali emergenti, in particolare, per i servizi informatici ed ispettivi;

- la contrattazione decentrata, le cui norme oltre a definire puntualmente materie, tempi, modalità e titolari stabiliscono anche una sessione unica negoziale sia per il livello nazionale che per quello locale;

- l'adeguamento, alle realtà proprie del comparto, delle norme recate dall'accordo intercompartimentale recepito nel D.P.R. 395/88 (parità uomo-donna, tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche, copertura assicurativa, diritto allo studio).

La decorrenza economica dell'accordo è stata fissata al 1 luglio 1988 con il seguente scaglionamento:

- 10,00% dal 1 luglio al 31 dicembre 1988;
- 20,94% dal 1 gennaio 1989 al 30 settembre 1989;
- 60,00% dal 1 ottobre 1989 al 30 giugno 1990;
- intero ammontare dal 1 luglio 1990.

I benefici contrattuali a regime sono stimati in £. 320.000 medie mensili pro-capite, al netto degli oneri riflessi comprensivi della quota da destinare a remunerare incrementi di produttività, pari allo 0,65% del monte salari.

**4 - L'accordo riguardante il comparto "Ministeri" per il triennio 1988-1990**

Premesso che con decreto del Ministro per la funzione pubblica del 27 aprile 1989 è stata effettuata la designazione dei componenti delle delegazioni trattanti, in data 10 maggio 1989 hanno avuto inizio le trattative per tale comparto con la sottoscrizione del protocollo d'intesa concernente le norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali erogati dalle amministrazioni comprese nel comparto medesimo.

Le relative norme individuano, oltre ai servizi essenziali, anche le prestazioni indispensabili nell'ambito di detti servizi, la cui continuità va assicurata in presenza di scioperi, per garantire i valori ed i diritti costituzionalmente tutelati.

**Servizi essenziali**

- 1) servizio elettorale;
- 2) servizio doganale;
- 3) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- 4) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- 5) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti;
- 6) trasporti;
- 7) l'erogazione di assegni e di indennità con funzione di sostentamento.

**Prestazioni indispensabili** a) sicurezza e funzionamento degli

impianti a ciclo continuo: la custodia del patrimonio artistico, archeologico e monumentale, dei natanti, dei depositi munizioni e carburanti;

b) attività giudiziaria: Ministero di grazia e giustizia e Ministero della difesa: limitatamente all'assistenza alle udienze nei processi con rito direttissimo o con imputati detenuti, alle scarcerazioni ed alla libertà provvisoria;

c) ordine pubblico, sicurezza e relazioni internazionali: Ministero di grazia e giustizia - Istituti di pena: limitatamente alla custodia dei detenuti ed alla confezione e distribuzione dei pasti; Ministero dell'interno: limitatamente all'Ufficio di Gabinetto del Prefetto, al cifrario ed all'archivio generale della questura; Ministero degli esteri: limitatamente al centro Cifra e telecomunicazioni in Italia e all'estero, ed ai servizi essenziali di tutela della integrità ed incolumità dei connazionali all'estero nell'ambito dell'unità di crisi;

d) attività sanitaria: Ministero dello sanità: limitatamente alla sanità marittima ed al servizio veterinario di confine per gli animali vivi e merci rapidamente deperibili e non conservabili in frigorifero; Ministero di grazia e giustizia: limitatamente all'assistenza ai detenuti; Ministero della difesa - Enti della sanità militare: limitatamente al servizio di pronto soccorso e pronto intervento;

e) attività di sdoganamento: limitatamente alla merce rapidamente deperibile e non conservabile in frigorifero, ai medicinali salvavita ed agli animali vivi;

- f) attività di sorveglianza idraulica dei fiumi e degli altri corsi d'acqua e dei bacini idrici: limitatamente al periodo di preallarme di piena;
- g) attività di segnalazione costiera, marittima, terrestre ed aerea;
- h) attività di sorveglianza forestale: limitatamente al servizio antincendi;
- i) il servizio elettorale: limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- l) le informazioni e le notizie per il servizio meteorologico, per gli avvisi ai naviganti e per la viabilità, anche ai fini del soccorso aereo, marittimo e stradale;
- m) il servizio attinente alla protezione civile: prestazioni ridotte anche con il personale in reperibilità;
- n) il servizio di trasporto aereo limitatamente alla esigenza di assistenza per i voli di Stato, sia nazionali che esteri, di emergenza ed ai collegamenti con le isole;
- o) il pagamento degli stipendi, delle pensioni, delle indennità sociali e l'adeguamento delle rendite previdenziali, per il periodo di tempo strettamente necessario in base all'organizzazione delle singole amministrazioni.

Le trattative hanno avuto termine il 21 luglio 1989, con il raggiungimento di una sostanziale intesa su una "ipotesi di soluzione di accordo" che presenta novità

importanti sotto gli aspetti politico e gestionale, quali:

- la struttura retributiva che privilegia il "salario di produttività", la cui corresponsione è collegata direttamente ai risultati conseguiti rispetto ad obiettivi prefissati.

A tal fine è stato costituito un apposito fondo, denominato "Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi", la cui utilizzazione deve avvenire prioritariamente per finanziare la realizzazione di piani, progetti e/o altre iniziative, individuate con la contrattazione decentrata a livello nazionale, volte ad ottenere il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali.

Il predetto Fondo è integrato, in presenza di effetti finanziari positivi conseguenti all'intensificazione dell'attività svolta dalle amministrazioni, di una quota:

a) delle maggiori entrate derivanti dalla eventuale istituzione od adeguamento, secondo la normativa vigente, di corrispettivi finalizzati alla erogazione di servizi più qualificati a favore dell'utenza;

b) di economie di gestione conseguenti a riduzioni di spese di funzionamento eventualmente realizzate dalle amministrazioni, a parità di quantità e qualità di servizi resi per effetto dell'ottimale utilizzazione dei fattori di produzione, con esclusione comunque delle spese per manutenzione, acquisto e rinnovo di attrezzature.

Alla contrattazione decentrata a livello nazionale è poi demandata l'individuazione dei criteri, delle modalità e della periodicità per la corresponsione del compenso in

esame, sulla base della partecipazione al progetto, della qualità e dei servizi prodotti, della professionalità del personale utilizzato e della verifica motivata del conseguimento degli obiettivi da parte delle singole amministrazioni attraverso nuclei di valutazione anche esterni.

Così come nel precedente accordo del triennio 1985-1987, le classi e gli scatti sono sostituiti dal "salario di anzianità";

- una maggiore apertura della pubblica amministrazione nei confronti del cittadino-utente, attraverso:

- \* la definizione di appositi progetti finalizzati, in particolare, ad assicurare condizioni di massima trasparenza e di dialogo nel rapporto con gli utenti, ivi compresa la riconoscibilità degli addetti ai servizi;
- \* la semplificazione della modulistica e la riduzione, ove possibile, della documentazione a corredo delle domande di prestazione;
- \* l'ampliamento degli orari di ricevimento degli utenti per garantire l'accesso degli stessi agli uffici in almeno due pomeriggi alla settimana;
- \* l'istituzione di sportelli polivalenti;
- \* il miglioramento della logistica dei locali adibiti al ricevimento degli utenti, ivi compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di ridurre i tempi di attesa ed i disagi ad essa collegati;
- \* l'adeguata formazione del personale addetto al ricevimento;
- \* il promuovimento da parte delle Amministrazioni di apposite

conferenze annuali con le Confederazioni ed Organizzazioni sindacali e con le Associazioni degli utenti per esaminare l'andamento dei rapporti con l'utenza, i risultati ottenuti e gli impedimenti riscontrati nell'ottimizzazione del processo di erogazione dei servizi, allo scopo di consentire la promozione di adeguate iniziative per la rimozione dei predetti ostacoli e per il miglioramento delle relazioni con l'utenza.

A tutto quanto sopra va aggiunto il complesso di norme di cui al protocollo sulle garanzie per assicurare i servizi pubblici essenziali;

- la rivalutazione delle professionalità più elevate, in prosecuzione del processo di riapertura del ventaglio retributivo avviato nel precedente triennio contrattuale;
- l'ordinamento professionale, in riferimento alle sempre nuove esigenze funzionali ed organizzative, con l'adeguata considerazione di profili professionali della ex carriera direttiva, in particolare, per quelli compresi nella VIII e IX qualifica funzionale;
- la contrattazione decentrata, le cui norme oltre a definire puntualmente materie, tempi, modalità e titolari stabiliscono anche una sessione unica negoziale sia per il livello nazionale che per quello locale;
- l'adeguamento, alle realtà proprie del comparto, delle norme recate dall'accordo intercompartimentale, recepito nel D.P.R. 395/88 (parità uomo-donna, tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche, copertura assicurativa,



**5 - L'accordo riguardante il comparto "Regioni-Enti locali"  
triennio 1988-1990**

Dopo l'adozione del decreto del Ministro per la funzione pubblica del 30 marzo 1989, concernente la designazione dei componenti delle delegazioni trattanti, in data 6 aprile 1989 è stato sottoscritto un protocollo d'intesa concernente le norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali erogati dalle Amministrazioni ricomprese nel comparto.

A differenza di quanto operato per gli enti pubblici non economici, le norme riguardano l'individuazione, oltre che dei servizi essenziali, anche delle prestazioni indispensabili nell'ambito dei detti servizi la cui continuità va assicurata in presenza di scioperi.

**Servizi essenziali**

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della sicurezza pubblica;
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti;
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani speciali.

**Prestazioni indispensabili**

- a) il servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti;
- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti

dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;

c) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, al ricevimento e all'inumazione delle salme;

d) il servizio di vigilanza urbana limitatamente alle attività di polizia mortuaria, di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza nonché per la reperibilità delle unità a disposizione dell'Autorità giudiziaria e, ove espressamente richiesto, di Pubblica sicurezza con le modalità di cui all'articolo 5 della legge n.65/86;

e) il servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali custoditi;

f) il servizio acque, luce, gas limitatamente alla fornitura in misura intera per gli ospedali, case di riposo, case di ricovero e cura, ed in misura ridotta per le abitazioni civili, nonché la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;

g) il servizio attinente ai mattatoi limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;

h) il servizio nettezza urbana limitatamente al ritiro dei rifiuti solidi urbani degli ospedali, case di cura e case di riposo nonché dei mercati;

i) il servizio di pronto intervento ed assistenza per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione

e la somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati nelle apposite strutture protette a carattere residenziale;

l) il servizio cantieri limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti nonchè misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;

m) il servizio attinente ai magazzini generali limitatamente alla conservazione e allo svincolo dei beni deteriorabili;

n) il servizio attinente alle farmacie: prestazioni ridotte anche con il personale in reperibilità;

o) il servizio attinente alle carceri mandamentali limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;

p) il servizio attinente alla protezione civile: prestazioni ridotte anche con il personale in reperibilità;

q) il servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi), idrica, fognaria, depurazione: prestazioni limitate ad un ridotto numero di squadre di pronto intervento;

r) la sorveglianza idraulica dei fiumi, degli altri corsi d'acqua e dei bacini idrici.

Immediatamente dopo la sottoscrizione del protocollo predetto sono iniziate le trattative per la definizione della disciplina attinente alle altre materie contrattuali.

**6 - Attuazione degli accordi del triennio 1985/87**

a) Personale della Polizia di Stato (legge 1<sup>a</sup> aprile 1981, n.121)

Il punto IX dell'accordo per il personale della Polizia di Stato relativo al triennio 1985-87 dava atto dell'"esigenza di riaprire, entro il 31 gennaio 1988, la trattativa ai sensi dell'articolo 95 della legge 1<sup>a</sup> aprile 1981, n.121, per la definizione di un accordo che prevedesse una graduale riduzione dell'orario di lavoro settimanale per il personale interessato fino a 36 ore", così come stabilito per gli altri dipendenti dello Stato.

Nel rispetto di quanto convenuto, in data 15 giugno 1988 è stato siglato, tra la delegazione governativa e le organizzazioni sindacali SIULP e SAP un protocollo d'intesa, che, approvato il 17 giugno dal Consiglio dei Ministri, è stato recepito nel D.P.R. 23 giugno 1988, n.234, pubblicato nella G.U. n.150 del 28 giugno 1988.

b) Personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione (art.7, D.P.R. 5 marzo 1986, n.68).

Il D.P.R. 28 settembre 1987, n.568, ha recepito il primo accordo sindacale per il triennio 1985/87 per il personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione.

L'eterogeneità del quadro normativo di riferimento del personale dei vari enti confluiti nel comparto di nuova istituzione ha costituito, e costituisce anche nella fase applicativa, la problematica di maggiore spicco dell'accordo

che, tenuto conto delle difformità di stato giuridico ed economico esistenti, ha dovuto rendere compatibile la disomogenea ma non modificabile disciplina di legge concernente i vari enti, con una regolamentazione, la più uniforme, degli aspetti demandati alla libera contrattazione delle parti.

In atto, mentre è stata data ampia applicazione alle norme contrattuali relative ai benefici economici (e ciò con particolare riferimento al personale appartenente ai livelli dal 1° al 9°), per quanto riguarda la parte normativa, la completa attuazione sta comportando tempi più lunghi legati, per un verso, alle problematiche del primo inquadramento e, per l'altro, alla soluzione di problemi sorti intorno a taluni istituti contrattuali per effetto della richiamata eterogeneità della normativa di riferimento.

Le norme di primo inquadramento prevedono, tra l'altro, per tutto il personale del comparto l'attuazione dell'ordinamento per qualifiche funzionali e profili professionali ex D.P.R. 1 marzo 1988, n.285: tale inquadramento, che trova diretta attuazione nei confronti del personale già disciplinato dalla legge 70/75, comporta problemi applicativi per quegli organismi del comparto il cui ordinamento era precedentemente disciplinato in conformità della legge 11 luglio 1980, n.312.

Per i ricercatori, poi, il primo inquadramento attua l'articolazione del profilo in due fasce differenziate di professionalità oltre l'iniziale: la definitiva sistemazione è conseguente ad esami di idoneità.

Devesi tuttavia ritenere che molte delle problematiche insorte in sede di formazione ed applicazione dell'accordo di cui sopra, potranno essere superate con il prossimo accordo, tenuto conto che la legge 9 maggio 1989, n.168, ha rimesso alla contrattazione anche lo stato giuridico del personale delle Istituzioni e degli Enti di cui all'art.7 del D.P.R. n. 68/86.

c) Personale degli enti pubblici non economici (art.3, D.P.R.. 5 marzo 1986, n. 68).

In ordine all'accordo riguardante gli enti pubblici non economici, recepito con D.P.R. 8 maggio 1987, n.267, è da rilevare che per la prima volta destinatari delle sue disposizioni sono stati anche gli Ordini professionali e relativi Consigli Nazionali e Federazioni, nonché le Casse conguaglio prezzi.

Tali enti, inizialmente esclusi per espressa disposizione della legge 20 marzo 1975, n.70 dal processo di riordinamento degli enti pubblici, sono confluiti nel comparto di competenza ai sensi dell'art.3 del D.P.R. 5 marzo 1986, n.68 (determinazione e composizione dei comparti).

Trattasi di circa duemila enti con ordinamenti giuridici di provenienza i più eterogenei, atteso il loro precedente riferimento ad accordi di lavoro pubblici e privati quali Stato, Parastato, Enti locali, U.S.L., Studi Professionali, Commercio, ecc..

Per rendere possibile l'omogeneizzazione del trattamento giuridico ed economico di tali enti, l'art.3 del

D.P.R. n.267/87, oltre a prevedere specifiche tabelle di equiparazione tra le qualifiche rivestite nell'ente di provenienza e quelle del nuovo ordinamento, ha previsto un'apposita commissione mista con rappresentanza di parte pubblica e sindacale con il compito di definire un regolamento organico-tipo che ciascun ente dovrà recepire adattandolo alle proprie esigenze, previa la prescritta approvazione.

La stesura del predetto regolamento è stata particolarmente laboriosa specie nella fase di ricerca di soluzioni attendibili atte a salvaguardare la peculiare realtà operativa di quegli enti la cui organizzazione del lavoro, per la gran parte, è imperniata mediamente su una o due unità lavorative. Di qui la necessità di prevedere nel regolamento organico specifici profili professionali raggruppanti mansioni proprie di più qualifiche funzionali e di adattare, in relazione all'effettivo organico dell'ente, alcuni istituti tipici del pubblico impiego come ad esempio la commissione del personale, di disciplina, ecc..

Ciò malgrado, si è dovuta riscontrare una forte resistenza da parte degli Ordini professionali al recepimento delle norme dell'accordo di comparto, tant'è che sono stati annunciati e proposti ricorsi al T.A.R. al fine di un eventuale "svincolo" dalla normativa del comparto degli Enti pubblici non economici.

Inoltre, a testimonianza dell'attuale insoddisfazione di tali enti, aggiungasi che a tutt'oggi è pervenuto al Dipartimento della funzione pubblica, per la prescritta

approvazione, un solo regolamento organico benché da diversi mesi siano state impartite le opportune disposizioni fornendo a tutte le Federazioni e Consigli Nazionali, cui fanno capo gli Ordini professionali, copia del regolamento organico-tipo.

Va infine fatto presente che non sono tati ancora portati a compimento i lavori che la commissione, ai sensi del 9° comma dell'art.3 del D.P.R. n.267/87, deve espletare per il riconoscimento della mansioni superiori esercitate dal personale dei predetti ordini.

Strettamente connessi con gli inquadramenti di cui al D.P.R. n.267/87 particolare rilievo hanno assunto gli adempimenti di cui al D.P.R. 1 marzo 1988, n.285, concernente l'attuazione del nuovo ordinamento del personale per qualifiche funzionali e profili professionali, in aderenza ai principi della legge quadro sul pubblico impiego.

Ciò ha comportato, per gli enti, la necessità di adeguare il proprio regolamento organico ai nuovi principi informativi e conseguentemente, per il Dipartimento della funzione pubblica, la verifica del rispetto dei principi medesimi.

L'impatto degli enti con i profili professionali e la diversa organizzazione del lavoro che l'operazione ha comportato è da ritenersi senz'altro positivo e rispondente al principio di maggiore efficienza dagli stessi enti invocato.

d) Personale delle aziende e delle amministrazioni ad

ordinamento autonomo (art.5, D.P.R. 5 marzo 1986, n.68).

In attuazione dell'art.12 del D.P.R. 18 maggio 1987, n.269, recettivo dell'accordo per il personale dipendente dalle aziende e dalle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, si sta provvedendo alla sostanziale identificazione dei profili professionali del personale dell'A.N.A.S. e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ossia delle uniche due amministrazioni di tale comparto ancora sprovviste di detti profili.

### 7 - La contrattazione decentrata

Nel corso del 1988, hanno formato oggetto di contrattazione decentrata in base ai principi fissati dell'art.14 della legge quadro sul pubblico impiego, e secondo quanto previsto dal D.P.R. 266/87, le materie riguardanti:

- 1) la programmazione dell'orario di servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro;
- 2) l'individuazione dei soggetti destinatari delle maggiorazioni del compenso incentivante;
- 3) la determinazione dell'utilizzazione del lavoro straordinario;
- 4) la predisposizione dei progetti di produttività;
- 5) i criteri per la ripartizione dei benefici assistenziali.

In particolare, presso la Corte dei conti, nella programmazione dell'orario di lavoro, si è tenuto conto dell'esigenza di una stretta correlazione funzionale e strutturale dell'articolazione dell'orario stesso con il migliore assetto organizzativo dei diversi uffici della Corte; sono stati considerati i rapporti uffici-utenza e tra le varie unità organiche in modo da ottimizzarli; è stato ritenuto utile venire incontro alle aspettative di quegli impiegati che si trovino in situazioni di necessità o che abbiano particolari situazioni familiari cui dover far fronte; sono state valutate, altresì, le caratteristiche territoriali in cui sono collocati gli uffici della sede centrale e quelli delle sedi romane distaccate; sono state, inoltre, preliminarmente individuate alcune aliquote di

personale che, per la natura dei servizi svolti, non possono essere ricomprese nei turni di partecipazione all'orario flessibile.

Ai sensi, poi, dell'art. 10 del D.P.R. n.266 cit. la flessibilità ha riguardato i periodi-orari 8-9 e 13-14 e gli impiegati in servizio presso i diversi uffici, ad eccezione di quelli che sono assegnati a servizi essenziali o a servizi ad essi sussidiari o ausiliari.

Sempre in materia di articolazione dell'orario di lavoro è stato raggiunto l'accordo per l'attuazione, in via sperimentale della "settimana corta"

D'altra parte durante i primi dieci mesi del 1988 presso gli uffici e servizi (non strumentali) della stessa Corte sono stati attuati, ai sensi del combinato disposto di cui all'art.11 del D.P.R. 25 giugno 1983, n.344 ed all'art.50 del D.P.R. 8 maggio 1987, n.266, i progetti finalizzati alla incentivazione della produttività.

Hanno partecipato alla realizzazione dei suddetti progetti circa 2.400 unità di personale, compreso il personale dei ruoli ad esaurimento ed escluso il personale dirigente e quello destinatario del compenso per il lavoro straordinario per i servizi particolari.

I progetti finalizzati avevano come obiettivo principale quello di incrementare la produttività degli uffici della Corte dei Conti, nonchè quello di ridurre i tempi di giacenza media degli atti sottoposti all'esame della Corte stessa.

Con i progetti sono stati fissati gli indici di incremento della produttività, rispetto alla resa media giornaliera del triennio 1985-87, che gli uffici avrebbero dovuto raggiungere per poter corrispondere al personale dipendente il compenso straordinario.

Per incentivare la presenza in servizio, è stato concordato di corrispondere un compenso pari a mezz'ora di lavoro straordinario per ogni giornata di effettiva presenza in servizio.

A favore degli uffici che all'inizio dell'anno presentavano situazioni di lavoro arretrato è stato assegnato, oltre alla mezz'ora per l'incremento del lavoro antimeridiano, un monte ore di prestazioni aggiuntive, da effettuarsi nelle ore pomeridiane.

I direttori degli uffici interessati, sulla base del monte ore disponibile, hanno predisposto particolareggiati programmi di lavoro intesi al raggiungimento dell'obiettivo indicato nel relativo progetto.

Le Sezioni e Delegazioni Regionali, avvalendosi della disciplina concernente la materia degli accordi ulteriormente decentrati, hanno definito, d'intesa, con le rappresentanze delle OO.SS., le modalità di attuazione dei progetti nel rispetto delle linee operative tracciate con gli accordi stipulati presso la sede centrale.

Il compenso straordinario poteva essere corrisposto solo dopo aver verificato l'avvenuto conseguimento dell'obiettivo assegnato a ciascun ufficio o servizio del relativo progetto.

Il compito di verificare per ciascun ufficio il conseguimento dell'obiettivo è stato affidato al nucleo di valutazione di cui all'art.50 del D.P.R. 266/87 che ha esaminato le relazioni conclusive prodotte dai direttori degli uffici e servizi impegnati alla realizzazione dei progetti, decidendo conseguentemente sul diritto del personale interessato al compenso straordinario.

Nei mesi di novembre e dicembre del 1988, utilizzando le residuali ore di lavoro straordinario, è stato concordato con le rappresentanze sindacali di incentivare la produttività del personale dipendente, escludendo il compenso corrispondente alla mezz'ora di lavoro straordinario per l'attività antimeridiana.

Inoltre, ai sensi dell'art.12 del D.P.R. n. 344/83, presso la Segreteria della Procura generale e delle sezioni III e IV ordinaria, nonché presso le Segreterie delle cinque sezioni giurisdizionali speciali è stato attuato il progetto finalizzato alla trasmissione dei ricorsi pensionistici alla Sezione Giurisdizionale della Corte dei conti per la Regione siciliana.

L'operazione ha comportato un notevole lavoro di ricerca, di individuazione e di spedizione dei fascicoli da trasmettere in Sicilia.

L'attuazione del progetto ha permesso di trasmettere entro un breve lasso di tempo (6 m.circa) la quasi totalità dei ricorsi alla competente sezione siciliana.

La ricerca è risultata particolarmente laboriosa a

causa dell'enorme quantità del materiale cartaceo esaminato.

Concludendo, dall'esame delle relazioni prodotte da direttori degli uffici e servizi della Corte dei conti, presso i quali sono stati attuati i progetti finalizzati all'incremento della produttività, è possibile dedurre che, nonostante la novità dello strumento e la complessità delle operazioni per rilevare la quantità dei lavori effettuati, l'attività del personale amministrativo della Corte dei conti è stata sensibilmente incrementata in tutti i settori.

Nei settori del controllo preventivo, successivo e consuntivo è stato complessivamente raggiunto un incremento medio del 12,39% rispetto ai risultati del 1986 e del 5,86% rispetto a quelli del 1987.

Presso il Ministero degli Affari Esteri, nel corso del 1988, previa identificazione di alcune materie di interesse prioritario per le quali avviare la contrattazione decentrata, sono stati firmati accordi con le OO.SS. sulle seguenti materie: programmazione dell'orario di servizio, articolazione dell'orario di lavoro e modalità di accertamento del suo rispetto; individuazione dei soggetti destinatari delle maggiorazioni del compenso incentivante; proposte per la determinazione del fabbisogno e dell'utilizzazione del lavoro straordinario; proposte di progetti finalizzati al raggiungimento di obiettivi determinati comportanti utilizzo di lavoro straordinario; mobilità del personale.

Sono stati anche costituiti gli organismi collegiali previsti dal D.P.R. 266/87, quali la Commissione paritetica

per la definizione dei criteri necessari alla realizzazione delle indagini campionarie sui tempi e carichi di lavoro, la Commissione paritetica sulla mobilità, il Comitato per le pari opportunità ed il Nucleo di valutazione per la progettazione e verifica dei progetti di produttività.

Presso il Ministero dell'interno l'elevata dinamica che ha caratterizzato l'evoluzione delle relazioni sindacali, a livello centrale e periferico, ha indotto la soluzione di numerosi problemi di carattere generale e locale.

Relativamente al Dipartimento della pubblica sicurezza, i risultati di maggior rilievo sono stati:

- 1) l'accordo, siglato il 15 giugno 1988 dalla delegazione governativa e dai segretari generali di SIULP e SAP, con il quale nel dare attuazione al punto IX del secondo contratto di lavoro si riduce l'orario di servizio a 37 ore settimanali dal 1° luglio 1988 ed a 36 ore dal 1° maggio 1989, ferme restando le due ore settimanali di servizio retribuite come prestazioni di lavoro straordinario (cfr.prec.4);
- b2) l'accordo nazionale quadro, siglato il 15 dicembre 1988 dal Ministro dell'Interno e dai segretari generali di SIULP e SAP, in materia di turni di servizio, lavoro straordinario, aggiornamento ed addestramento professionale, ambiente e salubrità, mense e spacci. Tale accordo, previsto dal protocollo d'intesa allegato al secondo contratto di lavoro, fissa i limiti ed i criteri che costituiscono il presupposto per un successivo confronto a livello locale tra Amministrazione e sindacati. Esso pur non potendo essere

assimilato, per portata e procedure, alla contrattazione decentrata prevista dalla legge-quadro sul pubblico impiego (L.93/1983) - che non si applica per espressa previsione normativa alla Polizia di Stato - serve, comunque, a fissare i turni di servizio e di lavoro straordinario del personale nei diversi uffici.

Relativamente, poi, al personale dell'Amministrazione civile, dopo il conferimento ai Prefetti della delega a presiedere le delegazioni periferiche per la contrattazione decentrata concernente il personale in servizio sia presso le Prefetture che presso gli uffici periferici dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza, sono state diramate le necessarie direttive al fine di conseguire uniformità di conduzione e di risultati, previa, d'intesa con le Organizzazioni sindacali, l'individuazione delle materie, dei criteri e degli indirizzi di massima cui la stessa contrattazione deve attenersi.

A tale riguardo, particolare rilievo è stato dato alle modalità di articolazione dell'orario di lavoro, con ampliamento dell'arco temporale della fruibilità dei servizi anche nelle ore pomeridiane da realizzarsi con il ricorso ad un'adeguata programmazione dei recuperi, delle turnazioni e delle prestazioni di lavoro straordinario.

In tale ottica sono state raggiunte in qualche sede periferica delle intese con le Organizzazioni sindacali che hanno reso possibile, senza costi aggiuntivi per l'erario, l'apertura pomeridiana al pubblico di alcuni uffici, utilizzando in maniera opportuna la disponibilità degli

impiegati ad una strutturazione dell'orario di lavoro maggiormente articolata rispetto agli schemi attuali.

L'iniziativa intrapresa per rendere sempre più agevole il rapporto delle Prefetture con i cittadini è stata realizzata a titolo sperimentale per quei servizi che risultano avere maggior impatto e contatto con il pubblico, come il rilascio, conferma e sospensione delle patenti o l'erogazione di assegni agli invalidi, dimostrandosi necessaria, o quanto mai opportuna, soprattutto nelle sedi caratterizzate da un elevato livello di sviluppo sociale ed economico, tanto da farne prevedere un'ulteriore estensione.

Per quanto attiene ai segretari comunali - pur tenendo conto del fatto che i riflessi della contrattazione decentrata in materia di articolazione dell'orario di lavoro e della produttività assumono aspetti particolari, in considerazione delle caratteristiche da essi rivestite quali elementi della struttura organizzativa degli Enti locali presso i quali i medesimi prestano la loro opera e dai quali vengono pure retribuiti - è stata avviata la nuova trattativa decentrata, ai sensi degli artt. 14 della L. 93/1983 e 15 del D.P.R. 266/1987.

Per quanto riguarda il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, la riduzione dell'orario settimanale di lavoro da 40 a 36 ore, prevista dal D.P.R. 18 maggio 1987, n.269, ha prodotto una riduzione delle presenze del personale operativo tale da vanificare gli aumenti di organici attuati dal 1980 ad oggi.

Comunque, grazie alla particolare articolazione dei turni - anche per non ridurre le presenze in quello diurno (8/20) durante il quale si verifica circa il 70% delle richieste d'intervento -, si è adottato uno schema che prevede di applicare l'ultima fase di diminuzione dell'orario di lavoro da 38 a 36 ore esclusivamente a carico dell'orario notturno, durante il quale il personale è ridotto del 20%.

Allo stato attuale, quindi, l'unico miglioramento a favore dell'utenza, potrà essere realizzato, ad avviso dell'Amministrazione, soltanto con l'attuazione della recente legge 521/88 sul potenziamento degli organici.

Presso il Ministero del bilancio e della programmazione economica, gli accordi in sede decentrata hanno riguardato:

- 1) l'individuazione dei servizi tenuti ad assicurare prestazioni di lavoro straordinario; 2) la ripartizione della quota del fondo di incentivazione relativa all'anno 1987 a favore dei dipendenti impegnati nell'esecuzione di 4 progetti finalizzati predisposti ai sensi dell'art.11 del D.P.R. n.344/1983; 3) la ripartizione della quota del fondo di incentivazione relativa all'anno 1988 secondo un criterio di differenziazione basato sulla professionalità, sulle condizioni di disagio, sui rapporti con l'utenza e sull'uso di apparecchiature informatiche; 4) la determinazione di direttive alle quali dovrà attenersi il Nucleo di valutazione nell'elaborazione dei progetti per il fondo di incentivazione della produttività nell'anno 1989, ai sensi dell'art.50 del D.P.R. n.266/1987;
- 5) la programmazione di corsi di formazione ed aggiornamento,

anche per i nuovi assunti, da svolgere nella forma seminariale e da realizzare in funzione dello stimolo nei dipendenti ad un approfondimento delle problematiche specifiche dell'Amministrazione e, nello stesso tempo, dell'acquisizione di una maggiore professionalità in relazione alle mansioni effettivamente svolte;

6) l'attribuzione delle maggiorazioni del compenso incentivante di cui all'art.10 del D.P.R. n.344/1983 come previsto dal D.P.C.M. 13 aprile 1984 e modificato dall'art.51 del D.P.R. n.266/1987. In proposito sono stati individuati i singoli servizi e i relativi contingenti di personale riguardanti le varie maggiorazioni quali maneggio di valori, turnazioni, indennità di sportello ecc. Si è tenuto conto di tutti i servizi e quote di personale che già ne fruivano in precedenza, con l'aggiunta di nuovi;

7) i criteri di erogazione dei sussidi ai dipendenti in servizio o in quiescenza e l'aggiornamento delle misure di intervento fissate nel 1982 dal Consiglio di Amministrazione;

8) lo studio di fattibilità per la costituzione di una banca dati per le delibere riguardanti il CIPE ed altri Comitati interministeriali per la programmazione economica.

Presso il Ministero del tesoro, con D.M. 7 gennaio 1988, il Ministro ha delegato ai direttori generali la stipula di accordi a livello territoriale in ordine all'orario di lavoro, alle modalità di accertamento del suo rispetto, ai fabbisogni di servizi sociali ed alle misure di sicurezza, igiene e salubrità degli ambienti di lavoro.

Conseguentemente sono state concluse le trattative, in 65 dei 98 uffici provinciali, pervenendosi così ad altrettanti accordi recepiti in decreti ministeriali.

Nei restanti uffici periferici e nelle direzioni generali non si sono, invece, raggiunti accordi e ciò a seguito delle rimostranze della delegazione sindacale sulla eccessiva ristrettezza e rigidità della delega stessa. In altri casi gli accordi intervenuti non sono stati recepiti perchè l'istituto della flessibilità sembra sia stato diretto più a tener conto delle esigenze degli impiegati che di quelle dell'utenza e del servizio. Tali inconvenienti, tuttavia dovrebbero essere superati dalla maggiore ampiezza della nuova delega rilasciata dal Ministro con D.M. del 2 marzo 1989.

L'articolazione dell'orario di lavoro in cinque giorni lavorativi, sperimentato negli uffici periferici, non ha indotto inconvenienti.

Al fine di provvedere alla verifica e alla determinazione delle dotazioni organiche definitive degli uffici sulla base del fabbisogno funzionale, è stata costituita la Commissione paritetica prevista dall'art.2, comma 5, del D.P.R. 266/1987, per definire i criteri necessari alla realizzazione di indagini campionarie, per rilevare i tempi operativi delle diverse attività degli uffici compresi nel campione.

Anche presso la Ragioneria generale dello Stato, con decreto del 7 gennaio 1988, sono stati delegati alla stipula i dirigenti generali con funzione di Ispettore generale capo

ed i direttori delle Ragionerie centrali, regionali e provinciali.

Nel mese di maggio hanno avuto inizio presso queste ultime le trattative preordinate al raggiungimento degli accordi in parola, mentre per gli Ispettorati generali, d'intesa con le OO.SS., si è stabilito di effettuare una indagine per conoscere l'orientamento del personale. Successivamente, nel corso delle trattative per la revisione del richiamato D.M. 7 gennaio 1988, è sembrato opportuno subordinare l'avvio della contrattazione alla definizione della nuova delega.

Gli accordi sottoscritti dai responsabili dei predetti uffici decentrati e dai rappresentanti di parte sindacale, previa adeguata istruzione, sono stati recepiti con decreto ministeriale e resi esecutivi dai dirigenti dei singoli uffici.

Per migliorare la qualità del servizio reso all'utenza, sono stati introdotti, presso la stragrande maggioranza degli uffici decentrati, gli istituti della flessibilità dell'orario giornaliero di lavoro e della distribuzione su cinque giornate lavorative dell'orario settimanale di lavoro. Con le cennate innovazioni è stato possibile estendere la fascia di apertura degli uffici al pubblico anche alle ore pomeridiane, assicurando, comunque, nelle giornate del sabato il funzionamento degli uffici stessi.

Presso il Ministero dell'Agricoltura e delle Foreste, il D.M. 2 giugno 1988 ha previsto accordi decentrati sulla

stessa materia riservata agli accordi nazionali e stipulati secondo gli stessi criteri.

E' stato, quindi, il 7 aprile 1988, stipulato un accordo decentrato per la formazione degli organismi paritetici previsti dal D.P.R. n.266/1987 (Commissione paritetica per la formazione delle graduatorie per gli aspiranti ai trasferimenti, Commissione paritetica per la verifica e determinazione delle dotazioni organiche, Comitato per la pari opportunità, Nucleo paritetico di progettazione, valutazione e verifica dei progetti finalizzati alla razionale organizzazione del lavoro, all'incremento dell'efficienza ed al miglioramento dei servizi).

Con l'accordo del 23 novembre 1988 si sono adottati criteri uniformi in merito alla ripartizione dei benefici assistenziali ed alle modalità di trasferimento del personale, mentre con l'accordo decentrato dell'1 dicembre 1988 è stato approvato un piano di produttività - efficienza per l'attuazione dell'articolo 50 del D.P.R. n.266/1987.

Per quanto, invece, concerne le istituzioni e gli enti di ricerca in materia agricola, con D.M. del 27 giugno 1988 è stata demandata alla contrattazione a livello centrale la possibilità di stipulare accordi decentrati nazionali in tema di:

- a) modifiche di strutture e servizi;
- b) proposte in merito all'istituzione e modificazione dei profili professionali;
- c) progetti per la formazione e l'aggiornamento del personale;

- d) proposte per l'istituzione di rapporti a tempo parziale;
- e) criteri per l'attuazione del sistema di incentivazione;
- f) indirizzi sul piano dell'efficienza organizzativa;
- g) individuazione di attività soggette a turnazioni;
- h) definizioni dei criteri per la formazione di graduatorie di aspiranti al trasferimento;
- i) iniziative in tema di mobilità del personale;
- l) criteri per l'attribuzione delle indennità.

Con l'accordo decentrato, a livello nazionale, del 21 ottobre 1988 sono stati stabiliti i criteri di ripartizione dello straordinario, del fondo annuo di incentivazione e di primo inquadramento per il personale degli Istituti di Ricerca e Sperimentazione Agraria.

L'Amministrazione delle poste, in relazione alla complessità sussistente nell'attuazione della contrattazione concernente la riduzione dell'orario di lavoro, si è impegnata, anche nel 1988, nella regolamentazione della materia al fine di pervenire ad un progetto complessivo di revisione della disciplina volta a prevedere, quale direttiva fondamentale, una diversa organizzazione del lavoro finalizzata all'espansione ed al miglioramento dei servizi con contestuale recupero di efficienza e di produttività aziendale. In aderenza ai criteri enunciati nella legge quadro sul pubblico impiego ed ai dettami contenuti nel già citato D.P.R. n.269/1987, la materia è stata regolamentata con carattere di sperimentazione.

Nel contempo l'Amministrazione stessa, nel timore di

possibili influenze negative indotte dallo svolgersi di una contrattazione a livello territoriale incontrollata nei confronti delle esigenze dell'intera organizzazione, ha vigilato costantemente al fine di scongiurare il verificarsi dell'eventualità paventata.

Al termine dell'anno 1988 sono stati approvati due progetti, predisposti d'intesa con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, aventi i seguenti scopi:

- migliorare il servizio di movimento postale attraverso la riduzione dei tempi medi relativi alle operazioni di raccolta, ripartizione e trasporto delle corrispondenze e pacchi;
- rendere più fruibile da parte dell'utenza il servizio di bancoposta ed il servizio di pagamento delle pensioni, attuando il servizio stesso anche nelle ore pomeridiane.

Per questi progetti è prevista una durata semestrale con scadenza a fine giugno 1989. Al termine del periodo di osservazione, un'apposita Commissione verificherà l'effettiva, accresciuta efficienza delle attività aziendali.

L'eventuale risultato positivo raggiunto consentirà al personale di beneficiare dello speciale compenso di cui al fondo di incentivazione previsto dall'art.59 del D.P.R. 18 maggio 1987, n.269.

Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con l'accordo decentrato stipulato a livello nazionale sulla base dei criteri contenuti nei DD.P.R. n.266/87 e n.494/87, sono stati fissati i criteri per

l'articolazione dell'orario di lavoro per il centro e la periferia: settimana corta (su 5 giorni lavorativi), flessibilità, turnazioni, modalità di fruizione e recupero dei permessi e dei ritardi, riposo compensativo.

Presso lo stesso Ministero è, peraltro, in corso la raccolta delle relazioni degli uffici periferici in merito ai risultati ottenuti relativamente ai programmi di incentivazione della produttività.

Quanto alla realizzazione di progetti finalizzati ex art.12, 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> comma, del D.P.R. 344 del 1983, il ritardo registrato nello stanziamento dei fondi, che avrebbe comportato il ridimensionamento dei progetti e la loro esecuzione in un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno, ha indotto l'amministrazione a scegliere l'esecuzione di progetti di produttività ed efficienza di cui all'art.14 del D.P.R. n.13 del 1986 e all'art.50 del D.P.R. n.266/87.

In proposito è stata segnalata la necessità di pervenire ad una semplificazione urgente, a livello di comparto, dei meccanismi procedurali relativi al fondo di incentivazione ed ai progetti di produttività ed efficienza, in vista della loro realizzazione in tempi ragionevoli. Infatti, la complessità delle procedure stesse ha fin qui resa complessa l'attuazione di un sistema premiante, che al pari del settore privato, tenda alla valorizzazione dei meriti e delle professionalità.

In relazione a ciò è stata rappresentata in particolare l'esigenza di definire, in sede di contrattazione di

comparto, criteri di misurazione della produttività e standards di efficienza che consentano un collegamento diretto fra valutazione delle prestazioni in termini quantitativi e qualitativi e premio da erogare.

Alla luce delle risultanze che emergono dal quadro complessivo delle esperienze contrattuali nel pubblico impiego, il Ministero del lavoro ha, infine, evidenziato il proprio parere secondo cui occorre ormai superare l'attuale sistema che, anziché conferire efficacia ed efficienza all'azione amministrativa, ne condiziona lo sviluppo, ne frena le spinte migliorative sospingendo l'Amministrazione a livelli di conflittualità e incertezze interpretative, tutte a detrimento dell'attività istituzionale. A tal fine l'occasione offerta dalla proposta riforma della dirigenza potrebbe significare realmente il mezzo per superare lo stato di difficoltà e di lentezza indotto dall'attuale sistema di contrattazione, al quale si aggiungono i problemi contingenti determinati o dall'impatto delle nuove normative o dalla diversità delle realtà esterne in cui si opera.

Presso il Ministero per il Commercio con l'estero, difficoltà di carattere interpretativo della vigente normativa e delle direttive del Dipartimento per la funzione pubblica hanno a volte rallentato il ritmo della contrattazione pur consentendo la risoluzione delle problematiche più urgenti tra cui quella del salario accessorio.

Nel corso dell'anno è stato avviato uno studio per definire, nelle linee della pianta organica in vigore, le

effettive occorrenze di ciascun ufficio.

E' stato, inoltre, costituito un apposito Nucleo di valutazione, con la partecipazione dei rappresentanti sindacali, con compiti di valutazione e verifica delle iniziative previste in materia di produttività, ai sensi dell'art.50 del D.P.R. 266/1987.

Il Nucleo di valutazione ha proceduto alla elaborazione ed alla verifica dei risultati ottenuti con la realizzazione di un progetto relativo allo smaltimento di pratiche arretrate.

In termini programmatici, occorrerà che nel prossimo esercizio tutte le questioni sottoposte a contrattazione decentrata vengano affrontate e risolte nel rispetto della normativa in vigore, in particolare l'istituzione della Commissione di cui al D.P.R. 266/1987, per quanto compatibili con la struttura del Ministero.

Le Aspettative e i permessi per motivi sindacali.

L'istituto dell'aspettativa consiste in una ipotesi, tutelata in via normativa, di sospensione degli obblighi di prestazione da parte dell'impiegato pubblico eletto a cariche direttive in seno alla propria organizzazione sindacale, maggiormente rappresentativa sul piano nazionale. Trattasi, in particolare, di un'ipotesi di sospensione, con diritto alla conservazione degli assegni non strettamente collegati ad effettive prestazioni, ammessa dall'ordinamento in funzione di sostegno dell'Organizzazione sindacale e dell'esercizio dei relativi diritti, nella considerazione che l'attività sindacale, pur perseguendo il soddisfacimento di interessi collettivi, è degna di tutela in quanto i suoi fini confluiscono nell'esaudimento dell'interesse generale.

In tal senso la limitazione del campo di applicazione alle sole organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale è operata dalla normativa non perché solo queste siano ritenute esponenti di tali interessi, ma per chiari motivi di contemperamento rispetto alle esigenze di funzionamento della Pubblica Amministrazione.

D'altra parte la compenetrazione tra loro dell'interesse collettivo e di quello generale si riscontra nella regolamentazione secondo la quale il dipendente pubblico in aspettativa per motivi sindacali conserva la retribuzione, ma è tenuto a dichiarare, onde consentirne la detrazione, gli assegni "eventualmente percepiti dalle OO.SS., a titolo di retribuzione, escluse le indennità per rimborso spese".

L'istituto risulta aggiuntivo rispetto a quello generale dell'aspettativa disciplinato dal DPR 10 gennaio 1957, n.3, e diverso quanto alle finalità, poiché in esso rileva la tutela di una posizione soggettiva del dipendente, ma solo in quanto sostenuta da uno scopo di perseguimento dell'interesse pubblico che coincide, in questo caso, con l'esercizio di libertà fondamentali.

Dall'aspettativa per motivi sindacali si distingue il permesso sindacale retribuito. La relativa normativa, infatti, dispone un'ulteriore tutela nella materia, nel momento in cui riconosce che i dipendenti pubblici, componenti di organi collegiali statuari delle organizzazioni sindacali del personale pubblico che non fruiscono dell'aspettativa sindacale, possono, su richiesta dell'organizzazione sindacale stessa, essere autorizzati ad assentarsi dall'ufficio.

Anche il permesso sindacale è retribuito - ed in modo più esteso rispetto all'aspettativa in quanto la retribuzione comprende, se compatibili, anche le indennità per le effettive prestazioni rese - ma si differenzia da quella poiché la sospensione della prestazione è condizionata dall'inesistenza di eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio ostative ed è limitata al tempo "necessario per presenziare alle riunioni dell'organo collegiale (sindacale) o per l'espletamento della normale attività sindacale".

I periodi trascorsi in aspettativa sindacale sono utili a tutti gli effetti, salvo che ai fini del compimento del

periodo di prova e del diritto al congedo ordinario, e quelli di permesso autorizzato sono "cumulabili con il congedo ordinario e con quello straordinario e sono utili a tutti gli altri effetti giuridici ed economici".

Quanto al numero delle posizioni soggettive rilevanti agli effetti sia del godimento dell'aspettativa che dei permessi retribuiti, la normativa prevede un sistema di ripartizione complessiva per le organizzazioni sindacali, commisurata al numero dei dipendenti e, nell'amministrazione periferica, a dimensioni amministrative (ad es. provincia).

La regolamentazione generale della materia è dettata dagli artt. 45, 46 e 47 della legge 18 marzo 1968, n. 249, recante "delega al Governo per il riordinamento dell'amministrazione dello Stato, per il decentramento delle funzioni e per il riassetto delle carriere e delle retribuzioni dei dipendenti statali". Secondo questa legge, la determinazione del numero dei collocandi in aspettativa è di una unità per ogni 5.000 dipendenti in servizio, effettuata globalmente per le Amministrazioni dello Stato e per la scuola e singolarmente per ciascuna azienda autonoma, ed è ripartita tra le OO.SS. in relazione al grado di rappresentatività di ciascuna di esse entro il 1° trimestre di ogni triennio, con provvedimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sentite le OO.SS. interessate. La determinazione dei permessi retribuiti è stabilita, invece, in ciascuna provincia relativamente a tre dipendenti per ministero, azienda autonoma ed ordine scolastico e per una durata media non superiore a tre giorni al mese, aumentabile.

"ove ricorrano particolari esigenze delle organizzazioni", con apposita autorizzazione delle amministrazioni. Tale determinazione è poi riferita alle sole organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale dall'art.8 della L.17 novembre 1978, n.715, che consente altresì il cumulo delle giornate di permesso relative a più amministrazioni operanti nella stessa provincia.

La legge 3 aprile 1979, n.101, recante "nuovo ordinamento del personale delle aziende dipendenti dal Ministero delle poste e telecomunicazioni", con l'art.22, interviene nella materia per introdurre specificità relativamente a tale amministrazione.

La norma, infatti, stabilisce che il numero "delle aspettative da concedere ai sensi degli artt.45 e 46 della L. 18 marzo 1968, n.249" per il personale delle Poste e Telecomunicazioni e dell'Azienda di Stato per i Servizi Telefonici, è stabilito con Decreto del Ministro delle PP. e TT., sentiti le OO.SS. interessate ed il Consiglio di amministrazione, e che il contingente delle aspettative è ripartito in rapporto al grado di rappresentatività nell'ambito di ciascuna azienda, da desumere dai risultati delle elezioni dei rappresentanti del personale in seno al Consiglio di amministrazione.

La sopravvenuta L. 11 luglio 1980, n.312, recante "nuovo assetto retributivo e funzionale del personale civile e militare dello Stato", introduce dei correttivi e, nel contempo, per determinate categorie, dispone in modo

specifico.

Infatti: - l'art.16 statuisce che "il numero dei dipendenti da collocare in aspettativa per motivi sindacali di cui agli artt.45 e segg. della L.249/1968 è fissato in 80 unità complessive" e che con DPCM, assunto dopo aver sentito le OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale, "il contingente di cui al precedente comma verrà annualmente rideterminato in relazione alla consistenza del personale in servizio"; - l'art.96, inserito sotto il capo II del titolo III, relativo al personale non docente dell'università, prescrive che il numero delle aspettative sindacali per tale categoria di personale è stabilito con DPCM, sentite le OO.SS. interessate; - l'art.119, inserito sotto il titolo IV concernente il personale dell'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato, stabilisce che il contingente di tali aspettative è determinato con decreto del Ministro delle finanze, sentite le OO.SS. interessate ed il Consiglio di amministrazione.

La L. 1 aprile 1981, n.121, nell'introdurre il nuovo ordinamento dell'amministrazione della Pubblica sicurezza, raccoglie la normativa preesistente in materia e la adatta al nuovo settore con specifiche disposizioni. Così: l'art.88 riconosce l'aspettativa per motivi sindacali come istituto applicabile anche agli appartenenti alla Polizia di Stato; - lo stesso articolo stabilisce che il contingente è fissato in una unità ogni 2.000 dipendenti in organico, e che alla ripartizione territoriale del contingente complessivo tra le OO.SS. provvede il Ministro dell'interno, sentite le OO.SS..

entro il primo trimestre di ogni triennio; - l'art.90 riconosce il diritto a permessi sindacali autorizzati nel limite di tre dipendenti per una durata media non superiore a tre giorni al mese in ciascuna provincia e per ciascuna Organizzazione sindacale; - gli artt. 89 e 91 estendono al personale di polizia la disciplina delle retribuzioni già contenute nella normativa fondamentale della L. 1968/249 a proposito delle aspettative e dei permessi retribuiti per motivi sindacali.

Intanto per il personale degli enti pubblici di cui alla L.20 marzo 1975, n.70, la materia era stata regolamentata, in maniera simile alla disciplina fondamentale dell'art.57 del DPR 26 maggio 1976, n.411; così pure per il personale degli enti locali, per il quale l'art.12 del DPR 1 giugno 1979, rinviava, sia pure transitoriamente, alle "intese allegate all'accordo UPI-ANCI-FLEL del 5 marzo 1974", mentre per il personale delle UU.SS.LL., l'art.62 del DPR 20 dicembre 1979, n.761, si limitava a recepire la disciplina dell'attività sindacale di cui alla L.20 maggio 1970, n.300.

In questo contesto di frammentaria normazione intervenuta nella materia sul ceppo fondamentale della legislazione del 1968, la legge quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n.93, tenta di introdurre principi unificanti nel momento in cui, all'art.23, stabilisce che "con norme da emanarsi in base agli accordi sindacali, di cui ai precedenti articoli della presente legge, si provvederà ad applicare,

nella materia del pubblico impiego, i principi" di cui agli artt. dal 20 al 27 dello Statuto dei lavoratori.

Senonchè i successivi accordi sindacali non hanno ancora adempiuto in merito, sicché la disciplina della materia rimane quella previgente alla L.93/1983.

Assume particolare rilievo, comunque, la ratio affiorata in quest'ultima, secondo cui anche relativamente alla tutela sindacale, viene a consolidarsi la tendenza alla unificazione della disciplina del lavoro nell'area pubblica ed in quella privata.

E' il caso, comunque, di riassumere la normativa vigente nell'area privata in materia, contenuta nella L. 20 maggio 1970, n.300.

Ai sensi dell'art. 23 di essa i dirigenti delle rappresentanze aziendali sindacali di cui al precedente art.19 hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato.

Queste rappresentanze, secondo l'art.19 appunto, sono quelle costituite: 1) nell'ambito delle Associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; 2) nell'ambito delle Associazioni sindacali non affiliate alle predette Confederazioni che siano firmatarie di contratti nazionali o provinciali di lavoro applicati nella unità produttiva.

L'ininfluenza della limitazione così operata rispetto alla peculiarità dell'assetto della organizzazione della P.A. spiega il mancato richiamo recettivo da parte dell'art. 23 della L.93 al predetto art.19 della L.300/70.

Rilevante è, però, il richiamo operato dalla stessa legge agli artt. 23 e 24 dello Statuto.

Innanzitutto l'art. 23 della legge 300/70 contiene una determinazione meccanica del numero dei permessi subordinata al trattamento più favorevole eventualmente previsto dai CCNL, riferita alla dimensione occupazionale delle aziende secondo una precisa declaratoria, ma non riguarda periodi di astensione della prestazione lavorativa lunghi e continuati, atteso che lo stesso articolo, nel comma 3, stabilisce che "i permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori ad 8 ore mensili nelle aziende di cui alle lett. b) e c) (di più elevata dimensione) e ad un'ora all'anno nelle aziende di cui alla lett. a) (aziende che occupano fino a 200 dipendenti)".

La limitazione è disposta, nell'area privata a differenza di quella pubblica in cui l'apposita disciplina ha distinto tra aspettativa per motivi sindacali (continuativa) e permesso retribuito, nell'evidente intento di non comprimere eccessivamente la libertà di iniziativa economica privata di cui all'art. 41.1. della Costituzione.

D'altra parte il successivo art. 24 prevede il diritto degli stessi dirigenti sindacali a fruire di possibilità aggiuntive di permessi, ma non retribuiti, in misura non inferiore ad 8 giorni all'anno, per partecipare a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

#### 1 - Aspettative

In applicazione delle accennate normative vigenti,

compiute le prescritte istruttorie, sono stati emanati i seguenti decreti:

1) con decreto del 24 dicembre 1984, pubblicato sulla G.U. n.175 del 26 luglio 1985, è stato determinato il contingente di 220 unità di personale della scuola, così ripartito tra SNALS 71 unità, CISL 66 unità, CGIL 55 unità, UIL 22 unità, CISNAL 6 unità.

Con decreto successivo del 3 dicembre 1987, le aspettative sindacali per il personale del comparto Scuola sono state ora determinate in complessive 227 unità di personale e sono state ripartite tra SNALS 74 unità, CISL 67 unità, CGIL 57 unità, UIL 23 unità, CISNAL 6 unità.

2) con decreto del 12 gennaio 1985, pubblicato sulla G.U. n.175 del 26 luglio 1985, è stato determinato il contingente di 80 unità di personale del comparto Ministeri, così ripartito tra CISL 28 unità, CGIL 23 unità, UIL 15 unità, CONFESAL/UNSA 5 unità, CISNAL 4 unità, CONFEDIR/DIRSTAT 4 unità, CISAL 1 unità.

3) con decreto dell'11 novembre 1985, pubblicato sulla G.U. n.23 del 29 gennaio 1986, è stato determinato il contingente complessivo di 20 unità di personale dell'Università, ripartito tra CISL 6 unità, CGIL 7 unità, UIL 3 unità, CISAPUNI 1 unità, USPUR 1 unità, CNU 1 unità, SNALS 1 unità.

Nel seguente prospetto sono indicate le unità di personale dipendente dei Ministeri che hanno effettivamente fruito dell'aspettativa sindacale nel 1988, per i quali nella materia il Dipartimento della funzione pubblica esercita le funzioni di coordinamento:

## X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

OO.SS.	ASPETTATIVE
C.I.S.L.	25
C.G.I.L.	23
U.I.L.	14
U.N.S.A.	5
C.I.S.N.A.L.	3
DIR.STAT.	2
C.I.S.A.L.	1

-----  
T O T A L E                    73

Il coordinamento per il personale della Scuola e dell'Università, nonché per quello dei Comparti Sanitario e Regioni-Enti Locali è, invece, assegnato rispettivamente al Ministero della pubblica istruzione e all'ANCI.

Relativamente, poi, a questi due ultimi comparti la gestione dell'aspettativa per motivi sindacali è svolta da ciascun Ente territoriale interessato.

Il Dipartimento sta tentando, con molte difficoltà, di assumere il coordinamento dei congedi sindacali dei dipendenti degli enti pubblici parastatali per evitare che gestioni autonome di ciascun Ente consentano il superamento dei limiti quantitativi complessivi, stabiliti in relazione al numero dei dipendenti dei vari Enti a livello nazionale, regionale e provinciale.

D'altra parte, la gestione degli istituti in esame ha risentito negativamente dell'incertezza causata dalla carenza di precisi ed esaustivi riferimenti normativi capaci di

consentire una ponderazione inoppugnabile della maggiore rappresentatività sindacale. A ciò ha provveduto l'accordo intercompartimentale recepito nel DPR n.395/88, con il quale, nel mentre si rinvia alla regolamentazione di comparto la disciplina dell'aspettativa e dei permessi sindacali, sono dettati criteri oggettivi allo scopo di pervenire ad una corretta rappresentazione del fenomeno.

Conseguentemente, la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n.24518 - 8.93.5. del 28 ottobre 1988, pubblicata sulla G.U. del 2 novembre 1988, ha diffuso articolate direttive in materia per la raccolta dei dati necessari, la cui acquisizione definitiva consentirà la gestione di essi attraverso il sistema informativo del Dipartimento stesso e, quindi, la realizzazione dello strumento indispensabile per una coordinata ed efficace tutela delle prerogative e dei diritti sindacali connessi con il grado di rappresentatività sindacale.

## 2 - Permessi

Il Dipartimento della funzione pubblica esercita, per quanto attiene al Comparto "Ministeri", il coordinamento interministeriale dei cumuli dei permessi sindacali previsti dall'articolo 47 della legge n.249/68, così come risulta modificato ed integrato dall'art.8 della legge n.715/78.

In relazione a tale funzione è stato rilevato che dal 1° gennaio 1988 al 31 dicembre 1988 i dipendenti degli Organi centrali e periferici dei Ministeri hanno utilizzato complessivamente 347.891 giorni di permessi sindacali.

Pur essendo il contingente complessivo di permessi,

## X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

consentito dalle suddette disposizioni, uguale per tutte le OO.SS., in concreto l'utilizzazione è stata effettuata nel modo seguente:

OO.SS.	GIORNI DI PERMESSO
C.G.I.L.	94.509
C.I.S.L.	90.853
U.I.L.	88.146
C.I.S.A.L.	9.706
C.I.S.N.A.L.	28.578
DIR.STAT./CONFE.DIR.	3.237
U.N.S.A.	32.816

-----

T O T A L E	347.845
-------------	---------

Il numero complessivo di giornate di permesso sindacale può essere indicativo del numero dei dipendenti ministeriali virtualmente assenti dal servizio per detto motivo per l'intero anno. Il calcolo può essere elaborato dividendo il numero complessivo delle giornate per un divisore pari a 269, che rappresenta il numero dei giorni lavorativi che possono essere cumulati per l'intero anno, detratti i giorni del congedo ordinario ed i 6 giorni di cui alla legge sulle festività soppresse (l. n. 937 del 23 dicembre 1977); e pertanto  $347.845 : 269 = 1.293$  dipendenti ministeriali.

Qualora si voglia calcolare anche il costo economico dei permessi e delle aspettative sindacali per il solo settore ministeriale nell'anno 1988, tenuto conto che il trattamento economico medio dei dipendenti ministeriali -

## X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

come rilevato nell'ultima indagine effettuata dal Dipartimento della funzione pubblica su indicazione metodologica dell'Osservatorio del Pubblico Impiego - relativamente al 1987, è di lire 20,6 miliardi, si ha un costo di lire 28 miliardi e 140 milioni, come dal prospetto seguente:

Personale virtualmente assente per permessi =

n. 1.293 x 20.600 milioni £. 26.636 milioni

Personale assente per aspettativa =

n. 73 x 20.600 milioni £. 1.504 milioni

-----  
T O T A L E £. 28.140 milioni

In effetti il personale che ha usufruito nell'arco dell'anno di permessi sindacali è di n. 7487 unità, come dalle seguenti tabelle A/1 e A/2 che evidenziano il numero dei dipendenti che per ciascuna Organizzazione sindacale hanno utilizzato i permessi, rispettivamente, per Amministrazione e per provincia.

Nella successiva tabella B) è evidenziato, per Amministrazione e per Organizzazione sindacale, il numero delle giornate di permesso.

Nel caso in cui dal controllo di cui sopra risulti il superamento del limite complessivo stabilito dalle vigenti disposizioni in materia (108 gg. per amministrazione operante nella provincia per ciascuna O.S.) la situazione di esubero è segnalata all'amministrazione ed alla O.S. interessata.

La tabella C) indica, distintamente per Organizzazioni sindacali e per Ministeri, la somma delle giornate di

permesso sindacale che nel 1988 sono risultate in eccedenza al contingente in varie province.

Il superamento del contingente può verificarsi anche nei casi in cui non è esaurita l'intera potenzialità di permessi sindacali. Ciò è dovuto all'imperfetta disciplina normativa. In particolare si segnalano due delle principali cause:

- 1) - la possibilità di cumulare i permessi esclusivamente in ambito provinciale determina spesso situazioni di soprautilizzazione in alcune province, mentre in altre non si utilizza l'intero contingente.
- 2) - l'imputazione delle giornate di permesso cumulato non comunicate alle Amministrazioni diverse da quelle a cui il dipendente beneficiario appartiene provoca spesso il superamento del limite quantitativo di quelle Amministrazioni (108).

Tutta la materia è attualmente all'esame delle delegazioni, pubblica e sindacale, che per il triennio 1988-90 stanno operando per la formazione degli accordi di comparto sulla base dei criteri indicati nell'articolo 9 del D.P.R. n.395/88 che ha recepito l'accordo intercompartimentale relativo al triennio medesimo.

Con tali accordi di comparto la disciplina dei permessi sindacali dovrebbe essere rimodellata sulla base dei principi desumibili dallo statuto dei lavoratori, così come prescrive il 2° comma dell'art. 23 della legge n.93/83, tenendo conto del grado di rappresentatività delle Confederazioni ed

Organizzazioni sindacali rilevato ai sensi dell'art.8 del citato D.P.R. 395/88 e della direttiva del Dipartimento della funzione pubblica del 28 ottobre 1988.

## X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Tabella A/1

## PROSPETTO DEL NUMERO DEI DIPENDENTI MINISTRIALI CHE HANNO UTILIZZATO I PERMESSI SINDACALI

	CCIL	CISL	CISAL	CISNAL	DIRESTAT	UIL	UNISA	TOT
AFFARI ESTERI	4	0	0	0	0	21	0	25
AGRICOLTURA	6	15	0	3	0	12	0	36
ANAS	29	0	0	1	0	17	0	47
AVVOCATURA	0	0	0	0	0	3	1	4
BENI CULTURALI	305	217	16	20	0	112	144	814
BILANCIO	2	1	0	0	0	0	0	3
CORTE DEI CONTI	20	24	0	0	0	7	0	51
COMMERCIO ESTER	0	3	0	0	0	0	0	3
DIFESA	228	312	161	39	3	266	12	1021
FINANZE	562	535	6	70	28	487	199	1887
GRAZIA E GIUST.	193	164	6	15	17	111	115	621
INDUSTRIA E COM	3	0	0	0	0	2	0	5
INTERNO	467	323	5	47	2	128	18	990
ISTAT	7	5	0	4	0	0	0	16
LAVORO	300	596	4	24	1	291	15	1231
LAVORI PUBBLICI	16	8	0	0	0	8	0	32
MARINA MERCANTI	1	6	0	0	0	1	0	8
PRESIDENZA C.H.	0	0	0	0	0	2	3	5
PUBBLICA ISTRUZ	84	35	0	16	5	39	22	201
PARTECIP. STATAL	0	0	4	2	0	0	0	6
SANITA'	6	4	0	1	0	5	0	16
IAR	0	3	0	3	0	1	0	7
TESORO	106	77	0	17	2	72	42	316
TRASPORTI	43	30	0	8	0	38	23	142
<b>TOTALE</b>	<b>2382</b>	<b>2358</b>	<b>202</b>	<b>270</b>	<b>58</b>	<b>1623</b>	<b>594</b>	<b>7487</b>

IL QUADRO INDICA LE OO.SS. E LE AMMINISTRAZIONI DI APPARTENENZA.

## X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Tabella A/2

## PROSPETTO DEL NUMERO DEI DIPENDENTI MINISTERIALI CHE HANNO UTILIZZATO I PERMESSI SINDACALI

PROVINCE	CISL	CGIL	UIL	UNSA	CISNAL	DIRSTAT	CISAL	TOT
AGRIGENTO	20	7	16	7	6	0	0	56
ALESSANDRIA	23	13	12	5	0	0	1	54
ANCONA	12	37	23	4	1	1	3	81
ASTI	18	12	4	1	0	0	0	35
ASCOLI PICENO	17	14	10	3	0	0	3	47
L'AQUILA	17	25	19	7	0	1	3	72
AREZZO	12	21	7	5	0	0	0	45
ARETUS	10	15	6	2	0	0	1	34
AVELLINO	17	11	17	4	0	0	0	49
BARI	45	49	28	23	11	1	3	160
BERGAMO	17	20	14	6	1	3	0	61
BELLUNO	11	17	9	0	0	1	0	38
BENEVENTO	8	14	7	5	4	0	0	38
BOLOGNA	32	71	40	14	0	4	6	167
BRINDISI	36	38	44	15	6	0	8	147
BRESCIA	16	22	4	2	1	0	0	45
BOLZANO	13	17	7	8	3	1	1	50
CAGLIARI	52	62	25	5	6	1	1	152
CAMPORASSO	16	24	8	3	1	0	0	52
CASERTA	45	21	28	14	2	0	14	124
CHIETI	19	3	6	0	1	0	3	32
CALTANISSETTA	14	16	14	2	1	0	0	47
CUNEO	17	28	16	10	0	0	0	71
COMO	16	38	16	5	0	2	0	77
CREMONA	20	15	1	1	0	0	0	37
COSENZA	30	13	12	12	7	0	5	79
CATANIA	18	20	14	17	10	0	2	81
CATANZARO	32	32	23	9	5	0	1	102
ENNA	6	5	5	1	1	0	0	18
FERRARA	20	14	17	7	3	2	0	63
FOGGIA	34	20	21	2	2	0	1	80
FIRENZE	63	51	44	5	3	1	1	168
FORLI'	29	15	21	1	0	0	1	67
FROSINONE	40	12	20	3	6	1	3	85
GENOVA	61	33	48	6	4	3	2	157
GORIZIA	27	24	9	0	0	0	0	60
GROSSETO	22	22	9	4	2	0	0	59
IMPERIA	19	24	14	7	2	0	0	66
ISERNIA	10	3	6	2	1	0	2	24
LECCE	35	35	31	27	11	2	9	146
LIVORNO	16	16	29	6	0	0	3	70
LATINA	22	11	14	8	9	0	3	67
LUCCA	12	23	8	3	0	0	0	46
MACERATA	9	10	26	2	1	0	2	50
MESSINA	16	16	20	7	3	0	7	69
MILANO	59	56	48	24	8	2	0	197
MANTOVA	41	16	6	2	0	0	0	65
MODENA	18	22	4	3	1	0	0	48
MASSA CARRARA	21	20	12	4	0	0	3	60
MATERA	11	8	5	0	0	0	0	24
NAFOLI	66	94	46	32	7	4	18	267

## X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

segue Tabella A/2

PROVINCE	CISL	CGIL	UIL	INSA	CISNAL	DIRSTAT	CISAL	TOT
NOVARA	19	22	9	3	0	0	0	53
NUORO	27	10	4	0	0	0	0	41
ORISTANO	15	7	21	0	12	0	0	55
PALEFNO	30	29	12	6	4	0	4	85
PIACENZA	14	22	10	4	0	0	4	54
PADOVA	25	22	12	15	5	0	2	81
PESCARA	19	24	14	2	5	0	2	66
PERUGIA	28	27	20	3	1	0	3	82
PISA	31	23	20	8	1	1	4	88
PORDENONE	20	7	4	0	0	0	0	31
PARMA	12	19	23	1	0	0	3	58
PESARO-UREINO	17	23	9	0	0	0	1	50
PISTOIA	16	11	7	3	0	0	0	37
PAVIA	30	18	5	5	1	0	0	59
POTENZA	66	41	31	0	3	0	1	142
RAVENNA	19	26	13	2	0	0	0	60
REGGIO CALABRIA	38	41	22	19	6	0	1	127
REGGIO EMILIA	10	11	9	1	6	0	0	37
RAGUSA	18	8	28	1	1	0	0	56
RIETI	15	4	6	1	3	2	0	31
ROMA	74	113	103	54	41	7	13	405
ROVIGO	17	20	6	3	1	1	0	48
SALEFNO	30	27	15	8	3	2	5	90
SIENA	15	21	9	1	0	2	0	48
SONDRIO	11	15	1	1	0	0	0	28
LA SPEZIA	46	107	57	2	0	1	7	220
SIRACUSA	30	21	12	6	3	1	6	79
SASSARI	32	31	11	1	3	0	0	78
SAVONA	20	11	5	12	1	0	0	49
TARANTO	17	26	17	6	5	0	11	82
TERAMO	6	8	11	2	2	2	3	34
TRENTO	11	15	6	7	0	1	0	40
TORINO	34	52	30	17	1	1	3	138
TRAFANI	7	13	8	0	7	0	4	39
TERNI	17	26	14	7	2	1	5	72
TRIESTE	26	34	30	8	0	0	0	98
TREVISO	25	27	24	10	0	1	3	90
UDINE	42	27	18	8	0	0	3	98
VARESE	21	11	13	4	1	0	1	51
VERCELLI	18	8	5	1	0	0	0	32
VENEZIA	38	74	16	6	12	0	2	148
VICENZA	42	28	13	3	3	1	1	91
VERONA	37	22	24	6	7	1	4	101
VITERBO	13	8	7	2	0	3	0	33
TOTALE	2358	2382	1623	594	270	58	202	7487

IL QUADRO INDICA LE OO.SS. DI APPARTENENZA E LA SEDE PROVINCIALE DI RIFERIMENTO.

## X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Tabella B

## QUADRO RIEPILOCATIVO DEL NUMERO DI GIORNATE DI PERNESSI SINDACALI

	CSIL	CISL	CIBAL	CISNAL	DIRESTAT	UIL	UNISA	TOT
AFFARI ESTERI	474	195	0	107	0	432	108	1316
AGRICOLTURA	8320	7241	0	1490	95	8078	2147	27371
AIRA	0	0	0	100	0	0	0	100
AMBIENTE	108	70	0	108	0	0	108	394
ANAS	1161	0	0	794	0	1113	711	3779
AVVOCATURA	2226	1928	0	92	0	2078	380	6704
BENI CULTURALI	6813	6867	586	2418	123	6935	1585	25327
BILANCIO	108	91	0	92	0	108	108	507
CORTE DEI CONTI	1723	1535	0	100	0	1655	349	5362
COMMERCIO ESTER	108	93	0	100	35	108	108	552
CONSIGLIO STATO	108	95	0	100	0	108	90	501
DIFESA	6738	6307	4317	2299	103	6020	1797	27581
FINANZE	5220	4976	1339	2789	439	4717	834	20314
GRAZIA E GIUST.	6877	7274	1458	2089	842	7004	664	26208
INDUSTRIA E CON	8698	7357	0	819	0	7568	4775	29217
INTERNO	6954	7861	23	2437	328	6663	3549	27815
ISTAT	234	924	0	7	0	144	560	1869
LAVORO	6969	6201	545	2853	421	5543	3937	26469
LAVORI PUBBLICI	3138	2540	432	1091	60	2699	1003	10963
MARINA MERCANTI	2954	2743	0	752	108	2845	1182	10584
PRESIDENZA C.N.	108	86	0	100	0	108	108	510
PUBBLICA ISTRUZ	6326	7418	100	1677	248	6604	2202	24575
PARTECIP. STATAL	58	95	108	108	0	86	106	561
SANITA'	3735	3630	0	1296	97	3451	1637	13846
TAR	1662	305	0	99	0	1330	198	3594
TESORO	5973	7164	798	3087	231	6315	272	23840
TRASPORTI	7611	7762	0	1532	0	6354	4203	27462
TURISMO	105	95	0	42	107	80	95	524
TOTALE	94509	90853	9706	28578	3237	88146	32816	347845

IL QUADRO INDICA LE OO.SS. E LE AMMINISTRAZIONI DI APPARTENENZA.

Tabella C

**P R O S P E T T O    D E I   P E R M E S S I   S I N D A C A L I   E C C E D E N T I   I L**  
**I L   C O N T I N G E N T E   P E R   I L   S O L O   S E T T O R E   M I N I S T E R I A L E**

<u>MINISTERI</u>	<u>CISL</u>	<u>CGIL</u>	<u>UIL</u>	<u>UNSA</u>	<u>CISNAL</u>	<u>CISAL</u>	<u>DIRSTAT</u>
AGRIC. FORESTE	-	35	-	-	-	-	-
BENI CULTURALI	49	26	16	52	11	4	-
BILANCIO	-	-	-	-	-	-	-
COMMERCIO ESTERO	-	2	1	-	-	-	-
DIFESA	31	12	16	2	-	-	-
FINANZE	16	43	1	2	39	-	-
GRAZIA E GIUSTIZIA							
- Organiz. giudiz.	-	25	2	-	-	-	1
- Ist. Prev. e Pena	1	70	2	-	-	-	-
INTERNO							
- D.G. Prot. Civile	228	310	132	7	-	-	-
- Direz. Personale	-	-	-	-	-	-	-
LAVORO	95	144	9	-	23	13	-
PUBBLICA ISTRUZIONE	-	9	-	4	-	-	-
TESORO							
- Rag. Generale	1	3	-	-	-	-	-
TRASPORTI (M.C.T.C.)	1	12	42	-	1	-	-
CORTE DEI CONTI	2	-	2	-	-	-	-
I.S.T.A.T.	-	-	-	-	-	-	-
PARTECIP. STATALI	-	-	-	-	15	-	-

L'Estensione degli effetti soggettivi di giudicati amministrativi

L'estensione degli effetti soggettivi dei giudicati amministrativi consiste nel rendere applicabili a fattispecie analoghe, con apposito provvedimento, gli effetti delle sentenze, che, nel sistema processuale italiano, sono limitate alle parti in causa.

Il provvedimento, pertanto, implica l'esercizio di un'ampia discrezionalità da parte della P.A. che si svolge da un lato nella valutazione, di merito, della sussistenza, nei singoli casi, di possibili futuri danni patrimoniali cui potrebbe andare incontro la stessa P.A. in caso di soccombenza in ulteriori giudizi, dall'altro nel riscontro dell'identità delle situazioni valutate.

La rilevanza del problema ha certamente indotto la prescrizione dell'art.22.3. del D.P.R. 1 febbraio 1986, n.13, che, nel prevedere la possibile estensione ultra partes, in forma generalizzata, degli effetti delle sentenze, coinvolge le Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale attraverso la consultazione da parte della P.A. interessata.

Tre sono i livelli possibili di estensione: quello infracompartimentale, riferito alla singola amministrazione interessata; quello di comparto, in cui destinatario dell'estensione potrebbe essere il personale di tutte le amministrazioni ed enti raggruppati nello stesso comparto; quello intercompartimentale interessante il personale dell'intera P.A., siccome distinto dal D.P.R. 5 marzo 1986.

n.68.

In linea teorica è possibile argomentare che il problema in tutti i casi ora elencati implica nella sua soluzione l'apprezzamento, sia pure con il coinvolgimento sindacale, della sua rilevanza da parte della singola o di ciascuna amministrazione interessata preventivamente all'adozione del provvedimento.

Purtuttavia, il Dipartimento della funzione pubblica, al fine di assicurare un efficace coordinamento, ha emanato, il 7 ottobre 1986, una circolare esplicativa diretta a tutte le pubbliche amministrazioni, con la quale ha proposto il proprio intervento preventivo in materia, evidentemente ai sensi dell'art.27.1. lett.b) della L. 29 marzo 1983, n.93 (attività di indirizzo e di coordinamento generale in materia di pubblico impiego).

Conseguentemente nel corso del 1988 sono state inviate al Dipartimento, da parte di varie amministrazioni, 36 richieste di estensione in forma generalizzata degli effetti soggettivi dei giudicati amministrativi per le quali è stata avviata l'istruttoria.

Per quattro di esse sono state già adottate le conseguenti determinazioni, mentre per le rimanenti è ancora in corso l'istruttoria.

In particolare, sono stati estesi, a seguito delle consultazioni delle Confederazioni sindacali, sia pure limitatamente al personale dell'amministrazione richiedente (Ministero di grazia e giustizia), gli effetti soggettivi

della decisione del Consiglio di Stato n.674 del 9 dicembre 1986 concernente l'applicabilità al personale appartenente agli Uffici Notificazioni (ufficiali giudiziari, aiutanti ufficiali giudiziari e coadiutori addetti agli Uffici Notifiche) delle norme che regolamentano l'istituto dell'equo indennizzo in favore dei dipendenti civili dello Stato.

Per quanto concerne, invece, le rimanenti tre determinazioni si è ritenuto - in base agli elementi emersi in sede istruttoria - di non dar luogo alle consultazioni delle Confederazioni sindacali sia perchè la procedura ex art.22 citato non poteva essere attivata in quanto riguardava dipendenti non contrattualizzati (dirigenti, magistrati, ecc.) e sia perchè la richiesta riguardava posizioni chiaramente non suscettibili di estensione.

In ordine a tali ultime situazioni e tenuto conto del numero rilevante delle richieste che stanno pervenendo, è in fase di elaborazione, da parte del Dipartimento, una circolare da inviare a tutte le amministrazioni interessate che, integrando quella precedentemente emessa, chiarisca ulteriormente la portata e la "ratio" dell'art.22 del D.P.R. n.13/86 con particolare riferimento alle decisioni che potranno formare oggetto di una estensione generalizzata degli effetti soggettivi prodotti.