

La seduta comincia alle 13.45.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Variazione nella composizione della Commissione.

PRESIDENTE. Comunico che l'onorevole Brugger è stato chiamato dal Presidente della Camera a far parte della Commissione in sostituzione dell'onorevole Caveri che è entrato a far parte del Governo. Come i colleghi ricorderanno, l'onorevole Caveri era vicepresidente della Commissione, per cui nel corso della prossima seduta dovremo procedere all'elezione di un nuovo vicepresidente.

Audizione di rappresentanti dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale nelle pubbliche amministrazioni (ARAN) e di CGIL, CISL e UIL, in merito allo stato di attuazione dei decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396, 31 marzo 1998, n. 80, e 29 ottobre 1998, n. 387, recanti disposizioni in materia di contrattazione collettiva e di rappresentatività sindacale nel pubblico impiego.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'audizione di rappresentanti dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale nelle pubbliche amministrazioni (ARAN) e di CGIL, CISL e UIL, in merito allo stato di attuazione dei decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396, 31 marzo 1998, n. 80, e 29 ottobre 1998, n. 387, recanti disposizioni in materia di contrattazione collettiva e di rappresentatività sindacale nel pubblico impiego.

Vorrei sottolineare l'importanza dell'attività che stiamo svolgendo in questo periodo, attività di valutazione e di monitoraggio senza la quale il Parlamento non sarebbe in grado di capire se le riforme che sono state avviate con le varie deleghe cosiddette Bassanini abbiano un impatto positivo e un'applicazione completa, capace di produrre benefici effetti sulla società, sull'andamento complessivo dell'amministrazione. Ribadisco, quindi, l'importanza di questa attività al pari e forse ancor di più di quella consultiva e colgo l'occasione per invitare i colleghi ad una partecipazione più intensa ai lavori di questa Commissione. Capisco che gli impegni parlamentari soprattutto in questo periodo sono molteplici: passiamo tutti giornate piuttosto concitate, però credo che questa attività abbia una dignità importante non solo nell'ambito dei rapporti tra Parlamento e Governo, ma anche in relazione alla responsabilità che grava sul Parlamento circa l'andamento complessivo dell'amministrazione, come struttura che opera al servizio della collettività. Nei prossimi giorni invierò a tutti i membri della Commissione una lettera anche recuperando alcuni concetti che in questi anni siamo riusciti ad elaborare circa questa particolare funzione del Parlamento, per sottolinearne il ruolo e l'importanza.

Nella seduta odierna intendiamo occuparci del monitoraggio sull'andamento della contrattazione, che ha avuto un nuovo ordinamento a partire dal decreto legislativo n. 396 del 1997, che ha per oggetto proprio la contrattazione e che è stato esaminato da questa Commissione in sede consultiva, nonché con riferimento al decreto legislativo n. 80 del 1998 modificativo del decreto legislativo n. 29 del

1993. L'oggetto di questa nostra valutazione è duplice: da una parte si tratta di vedere come funziona l'ARAN e, in particolare, come funziona il nuovo rapporto che è stato strutturato dal legislatore tra l'ARAN e il Governo, essendo l'ARAN la struttura tecnica che opera sulla base di indirizzi provenienti da comitati di settore e dall'altra si tratta di verificare come abbia funzionato e quali risultati abbia prodotto la contrattazione in sé, che dal decreto legislativo che ho prima menzionato ha avuto una nuova disciplina, in particolare per quanto riguarda le rappresentanze sindacali chiamate a negoziare con l'ARAN, quindi con la parte pubblica, la disciplina del pubblico impiego.

Colgo l'occasione per comunicare che nell'incontro della prossima settimana, cui parteciperanno sia il Presidente Mancino sia il Presidente Violante, oltre che membri del Governo, ci occuperemo in particolare modo del problema dell'associazionismo comunale, uno dei problemi fondamentali dell'attuazione del capo I, oggetto di molteplici leggi regionali e che è ancora in fase di elaborazione. In proposito, il Servizio Studi ha preparato una prima documentazione che potrà essere rapidamente esaminata. È inoltre previsto che in un paio d'ore del pomeriggio del prossimo 25 gennaio esamineremo con l'ANCI, nella sua composizione rappresentativa dei piccoli comuni, alcune esperienze di associazionismo comunale nelle diverse regioni italiane; saranno sette o otto esperienze concrete di associazionismo comunale *in itinere*.

Ringrazio il presidente Dell'Aringa per la sua presenza. Il nostro problema è oggi quello di una rapida messa a punto della situazione, intendendo sia il funzionamento della nuova struttura della contrattazione quale si è avviata con il decreto legislativo n. 396 del 1997 e quindi i rapporti tra ARAN ed autorità di Governo e i rapporti tra ARAN e parti sociali. Le chiediamo, quindi, una valutazione sul piano strutturale e procedurale, nonché una valutazione circa i contenuti perché, nel momento in cui abbiamo affidato alla

contrattazione una parte importante, direi addirittura maggioritaria della disciplina del rapporto di lavoro pubblico, ci aspettiamo che dalla contrattazione vengano contenuti idonei, sufficienti per affrontare questi nuovi compiti. Anche su questo chiediamo di avere una sua valutazione.

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Vorrei innanzitutto ringraziare la Commissione per il fatto di darmi la possibilità di riferire su alcuni aspetti importanti dell'impiego pubblico e della contrattazione e mi riservo di svolgere qualche considerazione anche per quanto riguarda la rappresentatività. Accanto a me c'è il professor Mario Ricciardi, divenuto di recente membro della comitato direttivo dell'ARAN, comitato costituito da cinque membri. Il professor Ricciardi ha sostituito il professore Umberto Romagnoli che si è dimesso un mese fa. Si tratta del membro del comitato direttivo designato dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e quindi potrà intervenire su alcuni aspetti della questione anche per integrare le cose che io dirò.

Innanzitutto, come diceva il presidente, il decreto legislativo n. 396 ha previsto una nuova struttura dell'Agenzia, che ora non rappresenta più il Governo, ma rappresenta veramente le pubbliche amministrazioni in quanto per ogni comparto di contrattazione esiste un comitato di settore che è espressione politica delle associazioni del comparto. Tale comitato formula gli atti di indirizzo nei confronti dell'Agenzia, la quale deve attenersi a quegli atti nel corso delle trattative per dare contenuti ai negoziati i quali, una volta conclusi sotto forma di bozza, devono acquisire il parere favorevole dello stesso comitato di settore prima di essere inviati alla Corte dei conti, la quale certifica i costi del contratto. Acquisita questa certificazione positiva, che riguarda solo i conti, il presidente dell'ARAN firma il contratto definitivo che viene applicato a tutti i lavoratori del comparto; infatti, la legge prevede che le amministrazioni pubbliche applichino il contratto a tutti i loro dipendenti. Per

quanto io non sia un giurista, debbo solo sottolineare che in questa fattispecie non esiste formalmente l'*erga omnes*, fatto molto importante perché le organizzazioni rappresentative concorrono a formare i contenuti di un contratto che di fatto ha valore *erga omnes*.

Questo è un punto cruciale della riforma: mi riferisco al fatto che l'ARAN rappresenta le amministrazioni e quindi per esempio per quanto riguarda il comparto della sanità è il comitato di settore della sanità, costituito essenzialmente dalle regioni, che formula un atto di indirizzo all'ARAN. Questo atto di indirizzo non deve essere approvato dal Governo: quest'ultimo naturalmente ha l'obbligo di fare eventuali osservazioni, ma l'atto di indirizzo permane nel potere delle regioni attraverso il loro comitato di settore ed è tale comitato che esprime parere favorevole. Quindi, vi è piena autonomia, per cui i rapporti di lavoro delle varie amministrazioni, dei vari comparti sono di responsabilità degli stessi. Ricordo che il vecchio regime prevedeva che il Governo desse all'ARAN le direttive per i contratti di tutti i comparti, compresi quelli delle autonomie e della sanità; le amministrazioni potevano concorrere a questa fase esprimendo un parere sull'atto di indirizzo del Governo, ma tale esso restava, era il Governo ad approvare i contratti. Adesso le cose sono diverse: per la sanità sono le regioni, per le autonomie locali è il comitato di settore nel quale sono rappresentati i comuni, le regioni e le province; per quanto riguarda i dipendenti non docenti delle università, il comitato di settore è costituito da membri nominati dalla conferenza dei rettori. Questa è davvero una rivoluzione. Al contempo, si è pensato che l'ARAN dovesse funzionare con i contributi delle varie amministrazioni, analogamente a quanto avviene nel settore privato, essendosi individuata una formula di finanziamento molto simile a quella applicata, per esempio, nella Confindustria o nella Federmeccanica.

L'organismo di coordinamento dei comitati di settore è la sede in cui si

discutono i contenuti dei negoziati aventi portata intercompartimentale e dove è stato deciso l'ammontare della cifra di 600 mila lire per ogni dipendente che le amministrazioni trasferiscono all'ARAN; essendo i lavoratori contrattualizzati circa 3 milioni, l'ammontare complessivo che potremo raccogliere sarà dunque di 18 miliardi. Si tratta comunque di un meccanismo infernale: stiamo infatti dedicando molte risorse ed energie per elaborare decreti interministeriali che permettano al Tesoro di trattenere 600 mila lire per ogni dipendente, mentre molti comuni, per esempio, non hanno più trasferimenti. Pertanto, per quanto riguarda la sanità, dobbiamo rivolgerci direttamente alle regioni mentre, per quanto riguarda il parastato, ad una pletera di piccoli soggetti. Il decreto legislativo n. 396 ci ha conferito una dotazione di 75 unità, 50 di ruolo e 25 comandati, ma ora dovremo costituire all'interno dell'ARAN un ufficio composto almeno da 4 o 5 persone.

L'idea di far dipendere l'agenzia dal contributo delle amministrazioni è ottima...

PRESIDENTE. Come avviene il funzionamento dell'agenzia fino a che non entrerà in vigore il nuovo regime?

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. I soldi del Tesoro coprono i dipendenti delle amministrazioni statali, cioè scuola e ministeri, per un ammontare di 9 miliardi; per quanto riguarda gli altri siamo ancora nella fase di elaborazione dei decreti interministeriali, che è impresa molto faticosa.

PRESIDENTE. Quanto costa l'ARAN allo Stato?

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Circa 18 miliardi all'anno. Ci stiamo comunque adeguando mano a mano che, oltre alla competenza, è disponibile la cassa, che attualmente non è pari a 18 miliardi, dovendo ancora arrivare i soldi dalle amministrazioni. Certamente

arriveranno, ma il meccanismo deve ancora essere messo in moto; poiché quest'ultimo è molto laborioso, stavamo pensando di trovare qualche formula che lo rendesse più semplice. Si tratta in sostanza di occupare una percentuale del nostro personale per curare questi aspetti, cosa che pone alcuni problemi per una struttura piccola come la nostra. Ripeto, giudico buona l'idea per cui le amministrazioni si possano sentire rappresentate, dovendo tuttavia pagare il costo del servizio di cui fruiscono.

Osservo inoltre che i 75 dipendenti che abbiamo potrebbero non essere sufficienti per raggiungere l'obiettivo: dobbiamo infatti occuparci di una quantità di contratti negoziali, la cui caratteristica è quella di lasciare molte code, nonostante ne sia stata conclusa la parte centrale, che riguarda gli aumenti retributivi ed il nuovo ordinamento professionale, volto a dare flessibilità alle aziende, agli enti ed alle unità amministrative nel senso di promuovere dall'interno i lavoratori. Recentemente sui quotidiani è stata pubblicata la notizia di polemiche relative all'uso molto generoso che gli enti previdenziali avrebbero fatto di questo strumento; d'altra parte la riforma attribuisce responsabilità maggiori in periferia, introducendo una contrattazione integrativa importante, sulla falsariga di quello che succede nel privato.

È presto per dare un giudizio definitivo; ci siamo attrezzati per fare un monitoraggio della contrattazione collettiva, soprattutto con riferimento al potente strumento di gestione del personale consistente nella possibilità di fare promozioni interne e passaggi di livello. Sono state le stesse amministrazioni a chiedere di introdurre nei contratti una nuova classificazione del personale, raggruppato in poche grandi aree rispetto alle precedenti nove qualifiche funzionali, con dei gradini di carattere essenzialmente retributivo. Dobbiamo dunque fare un'indagine per capire se la flessibilità sia stata utilizzata per motivare maggiormente il personale e per incentivarne sia l'assunzione di responsabilità sia l'acquisizione

di professionalità: tutto ciò a fini di riorganizzazione, assecondando la tendenza generale di ridurre il personale della pubblica amministrazione. È infatti in corso il blocco del *turn over* perché si vorrebbe utilizzare meno personale, ma meglio pagato, più motivato ed efficiente. I contratti dovrebbero servire ad introdurre flessibilità, in modo tale che le risorse risparmiate grazie al mancato rimpiazzo del *turn over* consentano di pagare meglio quelli che restano.

Il discorso della scuola è un caso a parte e si potrebbe parlare per più di un'ora del relativo contratto. Le polemiche apparse sui giornali riguardano i concorsi per il cosiddetto bravo docente, che prevedono risorse aggiuntive rispetto a quelle tradizionali; il concetto di bravo docente implica che, se si premia la preparazione professionale, si debbono incentivare i docenti ad acquisirla per ottenere uno stipendio migliore. Tuttavia questo è solo un aspetto del contratto della scuola, accanto alle cosiddette figure di sistema, cioè coloro i quali lavorano di più in quell'ambito, svolgendo incarichi aggiuntivi rispetto al normale orario. Il contratto della scuola è dunque costato parecchio, cioè circa duemila miliardi in più: questo è uno dei motivi per i quali la spesa per il personale, anche per effetto del contratto della scuola, si sarebbe gonfiata se al contempo non si fosse ridotto il numero dei docenti. È la stessa cosa che a breve avverrà per i medici, il cui contratto è volto a sostegno ed integrazione della riforma della sanità: ricordo che quest'ultima è basata su un rapporto di esclusività secondo il quale i medici non potranno più lavorare al di fuori delle strutture pubbliche se non previa autorizzazione delle unità sanitarie di appartenenza e sulla base di parcelle prestabilite. Tale rapporto di esclusività, per poter essere accettato dai sindacati, deve essere incentivato; proprio per questo vi sono circa 1000-1500 miliardi del fondo sanitario nazionale destinati al contratto dei medici.

Esiste una riforma di tipo generale della pubblica amministrazione orientata

al decentramento di responsabilità e di strumenti di gestione del personale, con tutti i rischi ed i pericoli del caso; in questo senso ha un ruolo importante la contrattazione integrativa, volta a decentrare le responsabilità in un clima di concertazione. In più, per alcuni comparti specifici come la scuola e la sanità, si sommano riforme specifiche di settore. Accanto a questo, che rappresenta il cuore dei contratti conclusi, permangono molte code contrattuali che non abbiamo ancora affrontato in relazione a temi di grande innovazione, tra i quali quello della previdenza integrativa. Anche nel pubblico impiego è stato introdotto, come nel settore privato, il TFR in sostituzione dell'indennità di buonuscita, prevedendo che parte di esso possa essere utilizzato per la previdenza integrativa.

Per quanto riguarda le cosiddette flessibilità, dobbiamo introdurre nel pubblico impiego i contratti atipici: in primo luogo il lavoro interinale, poi qualcosa che assomigli al contratto di formazione lavoro (se esso verrà eliminato nel settore privato, come si afferma di voler fare, per sostituirlo con una forma allargata di apprendistato), infine il contratto a termine ed il *part-time*, che probabilmente andrà nuovamente disciplinato in attesa del decreto legislativo del ministro Salvi. Quello della flessibilità è dunque un ambito sul quale è in corso un accordo quadro da tradurre nei singoli comparti.

Vi è poi la questione della mobilità, poiché le ristrutturazioni comportano passaggi di personale, anche di una certa consistenza, da un'amministrazione all'altra; per esempio, per quanto riguarda il settore del personale tecnico-amministrativo ausiliario della scuola, vi sono circa 80 mila dipendenti che dagli enti locali passeranno all'amministrazione scolastica, dei quali dovremo curare il nuovo inquadramento, perché quello nella scuola differisce completamente da quello negli enti locali.

Vi sono inoltre alcuni contratti che dobbiamo ancora seguire: mi riferisco ai dipendenti tecnico-amministrativi dell'università, il cui contratto è molto laborioso

perché essi attualmente percepiscono stipendi piuttosto bassi. Si tratta dunque di conciliare una nuova classificazione dei lavoratori con le attese di riqualificazione sostanziale che coinvolgono la gran parte dei dipendenti. Procediamo su un terreno molto scivoloso perché siamo di fronte a dipendenti, come quelli degli enti locali e dell'università, con stipendi molto bassi in rapporto agli altri dipendenti pubblici; si tratta di persone inquadrati a livelli bassi che coglierebbero volentieri l'occasione della riforma dell'ordinamento professionale per compiere un salto di qualità. Vi è tuttavia il rischio che, consentendo anche un « saltino » a tutti, sulla prima pagina dei giornali vengano fuori titoli che parlano di aumenti generalizzati automatici e di passaggi di livello. Dobbiamo dunque renderci conto che stiamo introducendo strumenti di flessibilità che possono essere usati in modo discrezionale.

PRESIDENTE. Gli altri contratti sono tutti operativi?

MARIO RICCIARDI, *Membro del comitato direttivo dell'ARAN*. Sostanzialmente, per quanto riguarda il primo biennio, mancano le università e gli enti di ricerca; per quanto concerne le tre aree dirigenziali, relativamente agli enti locali c'è già una preintesa stipulata in ottobre, poi viene il settore dei medici di cui ha parlato il presidente Dell'Aringa e poi c'è la cosiddetta area 1 che deriva dalla somma delle aree precedenti che comprendevano ministeri, parastato, università, eccetera. A parte c'è la questione di un ulteriore settore dirigenziale, quello dei presidi, dei capi di istituto che dal 1° settembre del 2000 acquisiscono il ruolo di dirigenti e quindi naturalmente ci sarà il problema di fare anche per loro un contratto *ad hoc*, per cui si è aperta la discussione se tale contratto debba essere regolato all'interno delle aree dirigenziali o all'interno del comparto scuola.

PRESIDENTE. L'attuale contratto scuola lascia da parte queste figure?

MARIO RICCIARDI, *Membro del comitato direttivo dell'ARAN*. In realtà, nell'attuale contratto per i capi di istituto si parla di dirigenti scolastici, ma non sono ancora dirigenti in senso proprio, in quanto la dirigenza in senso tecnico scatterà, come ho già detto, dal 1° settembre 2000 in coincidenza con l'autonomia scolastica e con il dimensionamento degli istituti.

Per quanto riguarda i dirigenti della cosiddetta area 1, il cui contratto è in discussione, si tratta di circa 5 mila persone. Però all'interno di quest'area vi è un problema che oggi è forse il più caldo, quello dei dirigenti generali, che assommano a circa 500 unità. Qui c'è una novità, nel senso che il rapporto di lavoro di questi alti dirigenti, che in precedenza era regolato per legge, adesso si è disposto che venga regolato per contratto. La discussione al riguardo è molto complicata, anche perché vi è stato il susseguirsi di norme legislative e di atti di indirizzo; il problema, comunque, è quanto del rapporto di lavoro dei dirigenti generali dev'essere regolato dalla contrattazione collettiva e quanto, invece, dalla contrattazione individuale. È un tema sul quale si registra ancora una situazione piuttosto complessa, tant'è vero che se ne discute anche sui giornali.

Accanto a questo, che è forse il problema principale, ci sono altre questioni, la prima delle quali è quella delle relazioni sindacali perché, rispetto alla regolazione del rapporto di lavoro dei dirigenti, da parte dei sindacati vi è la tendenza ad estendere il campo delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva a livello decentrato, mentre l'ARAN richiede che questo sia un rapporto di lavoro che dovrebbe tener conto della particolarità del ruolo dei dirigenti che in realtà sono una controparte ed ai quali probabilmente non si può applicare lo stesso modello di relazioni sindacali che si applica alla generalità dei dipendenti. Quindi, nell'ambito delle questioni che si pongono, mi pare che cruciali siano

quella della regolazione dei rapporti di lavoro dei dirigenti generali e quella del livello delle relazioni sindacali.

PRESIDENTE. Per quanto riguarda la nuova disciplina della rappresentatività, vorrei sapere se essa stia funzionando e se vi siano problemi.

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. In effetti, alcuni problemi vi sono stati, in quanto siamo stati accusati da alcuni sindacati, non da tutti, di ritardare la pubblicizzazione dei risultati relativi al numero di lavoratori che avevano optato per un sindacato piuttosto che per un altro.

La nuova disciplina prevede che possano partecipare ai tavoli negoziali e al contempo godere delle prerogative sindacali, per esempio i distacchi, i sindacati maggiormente rappresentativi che sono definiti in questo modo: si tratta dei sindacati che hanno una percentuale superiore al 5 per cento dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU e delle deleghe sindacali; si fa cioè una media dei voti ottenuti nelle RSU e delle deleghe sindacali e si ottiene una percentuale del totale. Tale percentuale deve essere uguale o superiore al 5 per cento perché i sindacati possano essere considerati rappresentativi e quindi partecipare al negoziato. Quindi, si è voluto combinare sia il dato elettorale sia il dato di associazione. Le elezioni delle RSU si sono svolte a novembre del 1998 e naturalmente sono state organizzate dalle amministrazioni: si tratta di elezioni che non si svolgono come quelle politiche e nelle quali non vengono inviati i certificati elettorali; sono le singole amministrazioni che si attengono ad alcune regole, come quelle di aprire i seggi, di verificare l'identità di coloro che si presentano e la loro appartenenza all'amministrazione e poi di mandare i risultati all'ARAN. Non saprei indicare quanti siano i seggi elettorali, probabilmente migliaia e migliaia, perché anche nelle più piccole amministrazioni, anche nei comuni con due o tre dipendenti le elezioni debbono aver luogo e i comuni in Italia sono circa 9 mila.

Peraltro, non abbiamo ricevuto i dati da tutte le amministrazioni, anche se le abbiamo sollecitate in vari modi, compreso quello della comunicazione informatica. Voglio anche ricordare che non disponiamo di funzioni ispettive, di comando, tali da darci uno strumento di costrizione. Per questo abbiamo puntato sul meccanismo della perequazione e verso il mese di febbraio dello scorso anno avevamo raccolto i dati dei voti relativi al 97-98 per cento delle amministrazioni, il che vuol dire che alcune centinaia di comuni non ci hanno inviato questi dati.

Le elezioni hanno avuto luogo in tutti i settori tranne quello della scuola, dove si è deciso di rinviarle a quest'anno. Quindi, tranne quelli relativi al settore scolastico, i dati c'erano e noi li abbiamo anche messi a disposizione della stampa; peraltro, non avevamo alcun dovere di certificazione nei confronti degli stessi, perché la certificazione doveva avvenire mettendo insieme il dato dei voti con quello delle deleghe. Ciò ha provocato tensioni anche forti con i sindacati che avevano vinto le elezioni, i quali chiedevano che emergesse chiaramente che si era verificato il sorpasso di un sindacato sull'altro. In effetti, il sorpasso si era verificato, ma esso riguardava solo i voti delle RSU e non c'era neppure il comparto della scuola, quindi era un dato parziale, certamente parzialissimo per quanto riguarda il lavoro che dovevamo fare noi di sommatoria dei dati dei voti con quelli delle deleghe.

Successivamente abbiamo cominciato a raccogliere le deleghe e si è trattato di un compito ancora più complicato perché paradossalmente le amministrazioni ci hanno mandato con molto ritardo i dati relativi. Quindi, da marzo in poi è cominciata una raccolta che è andata avanti per due o tre mesi ed è stato necessario un lavoro terribile per farsi mandare i dati relativi. Si tratta di un compito che prima svolgeva la funzione pubblica, ma anche essa riusciva a raccogliere solo dati molto parziali, nonostante il ministro inviasse continuamente circolari per cercare

di convincere le amministrazioni a trasmetterli. Il problema è che anche in quel caso il ministro non disponeva di un potere coercitivo per cui ritengo che, se si vuole passare ad un regime in cui questi dati siano raccolti in un tempo più breve, si dovrà pensare a qualche correttivo, altrimenti il tutto è lasciato alla buona volontà delle amministrazioni alle quali viene rivolta una richiesta generica e vaga, per cui noi abbiamo passato 4 o 5 mesi di tempo a raccogliere i dati sulle deleghe.

PRESIDENTE. Siete riusciti con questi dati ad applicare il decreto?

CARLO DELL'ARINGA, Presidente dell'ARAN. Sì, nell'ambito del comitato paritetico previsto dalla legge, che ha il compito di certificare l'esattezza dei dati, abbiamo deciso con i sindacati di raccogliere le deleghe fino alla fine di ottobre, per cui le deleghe raccolte coprono circa il 98 per cento del totale. Alla fine di ottobre, quindi, in sede di comitato paritetico ha abbiamo messo insieme i voti delle RSU con quelli delle deleghe, dovendo affrontare anche problemi di una certa consistenza. Per esempio, quello delle affiliazioni è stato un problema molto grave ed abbiamo dovuto decidere insieme con i sindacati dei criteri generali per convalidare o meno determinate realtà e alla fine ci siamo messi d'accordo. Sempre con il sindacato abbiamo stabilito le premesse per calcolare, comparto per comparto, i voti delle deleghe e lo abbiamo fatto per tutti i comparti. La legge prevede che questioni di questo genere possano essere sottoposte al CNEL per cui, se il comitato paritetico non si mette d'accordo, su queste controversie deciderà il CNEL. Il comitato paritetico ha deciso soltanto sulle vicende che si sono verificate fino a 1998, mentre si debbono ancora prendere in considerazione le affiliazioni verificatesi nel 1999. Comunque, su tali questioni dobbiamo ancora prendere posizione sulla base dei criteri concordati con i sindacati, cosa che faremo nei prossimi giorni. Qual è l'atto definitivo che sancisce la rappresentatività? Poiché

questa pronuncia deve valere per il secondo biennio 2000-2001, siamo ormai in grado di chiamare al tavolo contrattuale queste nuove realtà sindacali.

PRESIDENTE. Il risultato di questa operazione è stato un'effettiva semplificazione dell'attività contrattuale?

CARLO DELL'ARINGA, Presidente dell'ARAN. In effetti la legge aveva in sé un elemento che ha permesso una forte semplificazione. Nel precedente regime esistevano le organizzazioni rappresentative in ciascun comparto e poi vi erano le confederazioni rappresentative: queste ultime, per essere rappresentative e poter partecipare agli accordi intercompartimentali, dovevano avere organizzazioni affiliate rappresentative in almeno due comparti. Quindi la CISL, la UGL o la RDB, per essere considerate confederazioni rappresentative e partecipare al negoziato sull'arbitrato, debbono avere delle organizzazioni rappresentative in almeno due comparti. Ciò ha portato ad un notevole sfoltimento, ed attualmente nell'ambito di ciascun comparto vi sono mediamente 5 o 6 sindacati a fronte dei 10-11 precedenti.

PRESIDENTE. Esistono alcune questioni nelle quali la contrattazione si collega strettamente con l'attuazione della riforma. La prima è quella della mobilità del personale, perché nel momento in cui la riforma pone la necessità di trasferire parti cospicue di personale pubblico dall'uno all'altro settore dell'amministrazione si suppone che l'operazione comporti un certo investimento. La seconda è quella della responsabilità: abbiamo infatti dato al personale burocratico responsabilità che prima erano imputate agli organi politici, non solo nell'ambito della dirigenza statale ma anche a livello di enti locali. La terza è quella della qualificazione professionale: poiché puntiamo fortemente sull'amministrazione per la modernizzazione del paese e per innestare processi di sviluppo economico, abbiamo bisogno di personale più qualificato, mo-

derno ed abituato all'uso delle nuove tecnologie. Ciò necessita di risorse per premiare l'acquisizione di maggiore qualificazione del personale di tutte le categorie.

A vostro avviso come viene ad incidere la contrattazione in corso su tutti questi aspetti? Sono necessarie ulteriori risorse? Si può affermare o no che è stato compiuto un primo passo?

CARLO DELL'ARINGA, Presidente dell'ARAN. Per quanto riguarda i contratti conclusi fino ad ora, si è perseguito lo scopo di passare da comportamenti tesi al rispetto delle procedure a comportamenti tesi all'assunzione di responsabilità. A parte le recenti polemiche in sede di Corte dei conti circa il concetto di legalità, non c'è dubbio che l'accento delle riforme di questi anni sia in questo senso: i dirigenti responsabili non si devono preoccupare tanto del rispetto delle procedure, quanto dell'ottenimento dei risultati, cosa su cui verranno effettivamente valutati. Non è semplice individuare obiettivi e risultati di un'attività di servizio pubblico, ma il vero salto di qualità, se c'è, è proprio qui: le pubbliche amministrazioni debbono individuare indicatori qualitativi e quantitativi degli obiettivi e dei risultati, legando ad essi la valutazione dei responsabili delle strutture dell'amministrazione. Devono essere introdotti migliori sistemi di valutazione e conferiti alle amministrazioni strumenti potenti di differenziazione delle retribuzioni dei dirigenti, la cosiddetta retribuzione di risultato, nonché una nuova classificazione del personale che permetta persino di introdurre nuove carriere. Per un dipendente la motivazione più alta è infatti quella di fare carriera, di passare di livello ed ora le amministrazioni hanno anche questo strumento.

Si tratta di dare ai dirigenti uno strumento di valutazione a cascata: essi sono responsabili sia del raggiungimento di certi risultati sia di valutare i propri dipendenti nella misura in cui questi ultimi li aiutano a perseguire determinati obiettivi.

PRESIDENTE. L'ARAN riscontra un salto di qualità negli attuali contratti rispetto ai precedenti?

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Enorme, soprattutto dal punto di vista delle potenzialità. Vi è poi un discorso di valutazione, per così dire, sociologica, di quanto accade nella realtà perché i contratti di lavoro non sono assimilabili a leggi da rispettare: il contratto deve dare opportunità ed opzioni ai dirigenti, nonché strumenti di valorizzazione delle risorse umane a disposizione. Per forza di cose, dunque, i contratti devono essere meno categorici ed imperativi e devono garantire più libertà: le amministrazioni si debbono sentire responsabili nell'utilizzo degli strumenti a disposizione, ma il contratto nazionale non può obbligare a raggiungere certi risultati.

È un fatto culturale e politico che le amministrazioni si preoccupino di ottenere certi risultati ed il contratto dà loro gli strumenti per motivare ed indirizzare l'azione dei loro dirigenti in questa direzione.

PRESIDENTE. Oltre gli strumenti, sono sufficienti le risorse finanziarie?

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. È un po' il caso del bicchiere mezzo pieno e mezzo vuoto. In qualità di presidente dell'ARAN devo preoccuparmi di raggiungere certi obiettivi al minor costo possibile; pertanto, se la spesa per il personale cresce troppo, ciò non va bene dal punto di vista della missione affidata all'ARAN.

Ritengo quindi opportuno mettere a disposizione mezzi adeguati a valorizzare anche in termini economici il personale grazie ai risparmi ottenuti tramite la riduzione dello stesso: con i contratti per la dirigenza abbiamo introdotto esplicitamente il meccanismo per cui, quando un dirigente va via, lascia parti della propria retribuzione ad un fondo che può essere utilizzato per coloro i quali rimangono in servizio. Ciò consentirebbe di risolvere il

problema per il quale in tutte le amministrazioni vi sono troppi dirigenti pagati male. Naturalmente ciò non va a vantaggio di un ricambio generazionale perché, con il blocco del *turn over*, si rischia di far invecchiare le persone; tuttavia permette di valorizzare le risorse esistenti, anche se il ricambio avverrà in maniera più lenta.

Abbiamo inoltre introdotto nei contratti per i dirigenti degli enti locali l'istituto del licenziamento consensuale, al quale si fa ricorso anche nel settore privato, per dare modo a tali enti di facilitare le uscite: se infatti si riescono a mandar via dieci persone e ad assumerne solo cinque, si raggiunge nel contempo l'obiettivo di aumentare le risorse per quelli che rimangono e di realizzare un minimo di ricambio generazionale. Non c'è dubbio, infatti, che quest'ultimo è un punto cruciale, che molto spesso dipende dagli atteggiamenti e dalla cultura: so infatti che certe riforme, in alcuni ministeri come quello delle finanze, incontrano degli ostacoli perché le persone dovrebbero cambiare modo di lavorare. È tuttavia difficile dire ad un dipendente di cinquant'anni di occuparsi non più solo di IVA bensì anche di IRPEF e di IRPEG perché i problemi vanno affrontati nella loro interezza: un conto è dirlo ad una persona di cinquant'anni ed un altro ad un giovane di venticinque anni appena assunto.

FRANCA D'ALESSANDRO PRISCO. Sono stati fatti dei corsi di qualificazione?

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. È stato compiuto uno sforzo in questo senso. Nei contratti possiamo soltanto instaurare delle relazioni sindacali circa le risorse, ma esse devono arrivare attraverso altri canali. Nel nostro paese la formazione pone anche il problema di trovare, per così dire, i formatori.

MARIO RICCIARDI, *Membro del comitato direttivo dell'ARAN*. Il tema dell'incentivazione del personale rispetto alle esigenze di una maggiore qualificazione e

rilevanza dei risultati presente nei contratti fatti dall'ARAN, come affermava il professor Dell'Aringa, riguarda soprattutto il nuovo sistema di classificazione. Con esso si è voltato pagina rispetto al sistema precedente basato sulle cosiddette qualifiche funzionali, nel quale l'unico elemento che poteva portare ad una progressione verticale era di tipo obiettivo formale.

Con il nuovo sistema si è cercato e si cerca di dare forte rilevanza ad elementi come la qualità della prestazione individuale. Il problema naturalmente è però quello delle risorse, perché è evidente che, finché le differenze interne tra le diverse posizioni rimangono abbastanza esigue e quindi la spinta alla progressione risulta debole, si crea un problema, un problema che chiaramente non può riguardare l'ARAN, ma riguarda più in generale il funzionamento, cioè riguarda il fatto che questi meccanismi tanto più funzionano quanto maggiori sono le risorse che vengono investite per incentivare le persone a qualificarsi, a diventare più professionalizzate. Lo stesso discorso vale per il problema dell'1 per cento, di cui si parlava prima: noi lo scriviamo in tutti i contratti, ma non so quanto questo 1 per cento destinato alla formazione produca poi in termini di resa.

PRESIDENTE. Vorrei sapere se si potrebbe avere un *dossier* specifico sui risultati della contrattazione.

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Sì, per quanto riguarda i contratti nazionali è possibile.

PRESIDENTE. Naturalmente ci interessa anche avere i testi dei contratti; in sostanza, vogliamo capire meglio gli aspetti dei temi che sono stati sollevati e che collegano strettamente la contrattazione all'attuazione della riforma.

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Certamente i temi più importanti riguardano la responsabilità dei dirigenti e la preparazione professionale.

PRESIDENTE. Questi contratti di nuova generazione in quanto contratti che si inseriscono in un processo riformatore caratterizzato da determinati principi in che termini e con quanta soddisfazione rispetto ai contratti precedenti compiono un salto di qualità?

CARLO DELL'ARINGA, *Presidente dell'ARAN*. Anche a questa domanda potremo rispondere nell'ambito del *dossier* che prepareremo.

PRESIDENTE. Ringrazio i rappresentanti dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni e saluto i rappresentanti di CGIL, CISL e UIL.

Desidero in primo luogo chiedere scusa agli amici del sindacato non solo per averli fatti attendere, ma anche perché la Commissione è oggi a ranghi ridotti in parte perché alcuni suoi componenti sono stati colpiti dall'influenza, in parte perché soprattutto alla Camera sono in corso lavori particolarmente delicati sotto il profilo politico. In ogni caso, come al solito dell'audizione odierna sarà redatto un resoconto stenografico, leggendo il quale i colleghi potranno conoscere i contenuti di questa seduta.

Oggetto di questa riunione è quello di fare un primo punto sullo stato dell'arte della contrattazione, quella contrattazione seguita all'avvio del processo di riforma cosiddetta Bassanini, a partire dal decreto legislativo n. 396 del 1997 fino alla nuova versione del decreto legislativo n. 29 in cui sono emerse notevoli novità, dalla stessa struttura della rappresentanza sindacale alle procedure di contrattazione, ai contenuti della contrattazione stessa che vanno a coprire uno spazio molto più ampio rispetto al passato dal momento in cui il rapporto di pubblico impiego viene privatizzato e quindi una parte consistente, maggioritaria dei suoi contenuti diventa oggetto di contrattazione laddove prima era oggetto di normazione.

In questo contesto si inseriscono alcune specifiche questioni che riguardano il modo in cui la contrattazione è riuscita

a far fronte, compiendo un salto di qualità rispetto al passato, ad alcune esigenze specifiche poste dalla riforma, per esempio all'esigenza di reperire mezzi e incentivi per favorire la mobilità del personale, che è una cosa fondamentale. Nel momento in cui si decentra una parte consistente della pubblica amministrazione, come loro ben sanno, presupposto del decentramento è il trasferimento di risorse dallo Stato alle regioni e agli enti locali e, nell'ambito del trasferimento delle risorse, campeggia in primo piano il trasferimento della principale risorsa, cioè del personale; ancora, intendo riferirmi all'aumento delle responsabilità in capo ai dirigenti, ma per quanto riguarda gli enti locali non solo in capo ai dirigenti, nel momento in cui si è trasferita una parte consistente dei poteri decisionali dagli organi politici agli organi con particolarità professionali; inoltre, l'esigenza più complessiva della qualificazione professionale del personale nel momento in cui puntiamo fortemente su una pubblica amministrazione moderna ed efficiente per far fronte ai problemi di modernizzazione del paese.

Tutto questo e altro ancora deve trovare riscontro nella contrattazione attraverso sia strumenti giuridici adeguati sia mezzi finanziari. Vi chiedo se questo sia avvenuto, se stia avvenendo, in che misura e cosa si pensi per il prossimo futuro in ambito sindacale.

LUIGI DE VITTORIO, *Responsabile dipendenti pubblici CGIL*. A nostro giudizio, l'esperienza applicativa dei decreti citati appare caratterizzata da luci ed ombre. La novità più rilevante era costituita, a nostro avviso, dal tentativo di reinterpretare il vincolo costituzionale di legge in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni per favorire una regolazione dell'organizzazione degli uffici essenzialmente flessibile, in quanto funzione dei risultati che gli uffici stessi sono chiamati a realizzare.

Il sindacato ha accolto con favore questa innovazione, ricavandone le conseguenze di una libera contrattabilità del-

l'organizzazione del lavoro, in una visione non formale ma sostanziale della stessa, concepita come una rete di relazioni che vanno dai diritti di informazione alla contrattazione vera e propria, alle nuove forme di partecipazione. I nuovi contratti costituiscono un primo punto di approdo di questa impostazione: mi riferisco, in particolare, al ridisegno del sistema di partecipazione e al nuovo istituto della concertazione, completamente diverso dal precedente in quanto sostanzialmente funziona così: le parti si incontrano, si cerca entro un termine prestabilito di realizzare un accordo; se l'accordo non si realizza, ciascuno assume le proprie iniziative secondo le proprie responsabilità. Annettiamo anche particolare connessione al rapporto esistente tra delegificazione e nuovo sistema classificatorio del personale: vi è, infatti, un rapporto funzionale tra delegificazione, rete delle relazioni sindacali e nuovo sistema di classificazione del personale. Cito espressamente quest'argomento che ha formato oggetto di polemiche giornalistiche anche nei giorni scorsi.

Con i nuovi contratti è stata spazzata via l'illusione che il « fare » del lavoro pubblico potesse essere definito compiutamente a tavolino, secondo standard identici per tutte le pubbliche amministrazioni. Nella realtà del funzionamento delle strutture compresse, l'organizzazione viene prima dell'inquadramento e questo ne deve seguire le modificazioni e gli aggiornamenti. La flessibilità degli assetti organizzativi e classificatori viene gestita attraverso due soggetti che interagiscono, la dirigenza e personale, la cui partecipazione è organizzata e mediata dal sindacato. Nelle polemiche sorte a proposito della classificazione del personale non si è tenuto conto del fatto che le conseguenze lamentate in realtà si connettono alle norme di prima applicazione; per noi sono invece molto importanti le norme a regime, in particolare perché introducono nella carriera professionale l'idea nuova della valutazione, con un ampio potere conferito a questo riguardo ai dirigenti e con una valorizzazione molto forte dei

sistemi formativi e di aggiornamento professionale come condizione degli avanzamenti.

La terza conseguenza importante della delegificazione è l'introduzione della contrattazione integrativa nelle materie ed entro i limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale del lavoro; vi sono due livelli contrattuali stabiliti dal protocollo di politica dei redditi del luglio 1993, con la novità che questa contrattazione è finanziabile in via aggiuntiva attraverso gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Da questo punto di vista ciò ha consentito di avviare una politica diversa di incentivi, che utilizza in particolare le risorse già indicate — prima del contratto collettivo di lavoro — dall'articolo 43 della legge finanziaria per il 1997 e costringe le amministrazioni ad un uso delle risorse più responsabile ma anche più dinamico ed attivo, individuando nuovi servizi aggiuntivi rispetto a quelli istituzionali e legando al reperimento di queste risorse aggiuntive anche la possibilità di piegare gli schemi del contratto nazionale alle esigenze del posto di lavoro. Non sono tuttavia mancate norme che hanno incentivato ed incrementato la mobilità. A proposito di quest'ultima, cogliamo l'occasione per segnalare il grave ritardo che durante l'anno scorso ha caratterizzato l'attuazione della riforma, per effetto della mancata emanazione del DPCM previsto dal decreto legislativo n. 112 per il trasferimento di risorse e di personale.

È evidente che un ingente processo di mobilità non può che derivare dall'attuazione del decreto n. 112 e quindi dalla predisposizione di questi strumenti. Le prime esperienze sono caratterizzate da luci ed ombre: considero luci quanto siamo riusciti a definire per il decentramento del Ministero del lavoro ed ombre quanto stiamo vivendo a proposito dei processi di mobilità determinati dalla legge n. 124 del 1998, che prevede il trasferimento del cosiddetto personale ATA della scuola dalle dipendenze degli enti locali a quelle del Ministero della pubblica istruzione. La questione è molto

intricata ed il fenomeno molto consistente perché si tratta di passare da un'amministrazione ad un'altra con alcune differenze sul piano delle qualifiche.

Il presidente ha fatto riferimento al decreto legislativo n. 396 del 1997, sul quale desidero spendere qualche parola. Il sistema di riconoscimento della maggiore rappresentatività introdotto con tale decreto è da noi considerato molto avanzato; registriamo dunque con preoccupazione i ritardi e le difficoltà che si sono frapposti in questo periodo all'entrata a regime del sistema, che ancora non è avvenuta nonostante il decreto individuasse il 31 marzo 1999 come data per il completamento della fase transitoria.

Ritengo che anche il legislatore debba riflettere su quanto accaduto, senza rimettere in discussione un assetto che noi consideriamo assolutamente avanzato e che, anzi, costituisce un punto di riferimento per la definizione di una legge generale sulla rappresentanza, il cui iter, come è noto, ha subito un blocco. Da lì, a nostro giudizio, bisogna ripartire per una definizione della legge in generale, tenendo conto dei problemi applicativi che abbiamo riscontrato. In primo luogo vi è la difficoltà nella raccolta dei dati materiali di accertamento, per cui probabilmente sarà necessario introdurre sistemi che impegnino coattivamente le amministrazioni a collaborare; in alcuni casi, infatti, le amministrazioni dello Stato, a distanza di due anni dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 396, non hanno ancora trasmesso all'ARAN i dati relativi al personale. Vi è dunque la necessità di un sistema coattivo di raccolta.

Vi è poi un problema che riguarda la certificazione dei dati nel quale è coinvolto anche il sindacato. Il decreto legislativo n. 396 e il decreto legislativo n. 80 hanno istituito un comitato paritetico a proposito della certificazione; sul criterio di pariteticità vi è stata molta incertezza, in quanto le organizzazioni meno rappresentative ritenevano che ciascuna organizzazione sindacale dovesse avere all'interno del comitato la stessa collocazione che ha all'interno del sindacato. L'interpretazione

del concetto di pareteticità ha richiesto parecchio tempo e si è reso necessario il ricorso ad un protocollo d'intesa, che fortunatamente è stato firmato da tutte le confederazioni più rappresentative.

Abbiamo immediatamente riscontrato, mentre ancora si stava scrivendo il decreto legislativo n. 80, che attorno ai dati di fondo di questa nuova rappresentatività, fondata sulla legge e su un'attenta ed intelligente valutazione comparata degli elementi associativi, erano fioriti fenomeni di fusioni, disgregazioni, scorpori ed accorpamenti di sindacati, che si sono susseguiti vorticosamente nel giro di pochi mesi. Tutto questo ha determinato molta confusione.

Noi abbiamo valutato per tempo questo rischio e ci siamo battuti perché all'interno degli accordi per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie vi fosse un punto fermo, e cioè che, poiché la rappresentatività si accerta in riferimento all'iscrizione al sindacato ed al voto, non è possibile che uno stesso soggetto si presenti in un modo per la riscossione delle deleghe e in modo diverso per le elezioni. Ritengo comunque che la sostanza della legge sia assolutamente avanzata e già se ne vedono gli effetti: abbiamo infatti registrato una forte riduzione nella costituzione dei tavoli di trattativa per i nuovi comparti e, se non sbaglio, attualmente non vi è nessun comparto in cui vi siano più di cinque organizzazioni rappresentative, a fronte della situazione precedente, nella quale erano state censite ben 115 organizzazioni.

In questi giorni è apparsa sui giornali una polemica relativa ai distacchi ed ai permessi nel pubblico impiego: esiste un rapporto molto stretto tra il numero delle organizzazioni e la mole di distacchi e permessi.

L'ultima considerazione riguarda le nostre responsabilità in materia contrattuale. Lamentiamo difficoltà serie sul piano della giurisdizione, soprattutto dal punto di vista dell'esperienza dell'obbligatorietà del tentativo di conciliazione: di fatto il ricorso obbligato a tale tentativo

non sta limitando il contenzioso e si riduce soltanto ad un adempimento burocratico che produce l'allungamento dei tempi. Speriamo invece di ottenere risultati attraverso il ricorso agli arbitrati volontari, che tuttavia dovranno essere disciplinati dal contratto collettivo, che sta subendo dei ritardi.

PRESIDENTE. Vorrei sapere se si registri un peggioramento nell'andamento della tutela giurisdizionale a seguito del passaggio alla tutela del giudice ordinario rispetto a quella del giudice amministrativo.

LUIGI DE VITTORIO, Responsabile dipendenti pubblici della CGIL. Il problema non è tanto la qualità del giudicato, quanto il fatto che il tentativo obbligatorio di conciliazione era stato introdotto proprio per evitare l'allungamento dei tempi.

LIA GHISANI, Responsabile settore pubblico impiego della CISL. Le osservazioni del collega De Vittorio sono frutto di una riflessione unitaria e pertanto desidero sottolineare soltanto due aspetti relativi al quesito di fondo posto dal presidente, cioè quanto e come la contrattazione è stata utile rispetto al sostegno dei processi di riforma. Abbiamo compiuto il significativo sforzo di impostare negoziati contrattuali puntando sugli elementi ricordati dal collega De Vittorio: il sistema di partecipazione, il nuovo inquadramento professionale e quindi la mobilità, ed infine la contrattazione decentrata. Abbiamo impostato i rinnovi contrattuali su questi tre temi poiché ci è sembrato l'unico modo per sostenere il processo di cambiamento dell'amministrazione, attribuendo più potere alla periferia ed una maggiore flessibilità di organizzazione del lavoro sul territorio.

Per quanto riguarda i problemi che hanno ostacolato questo processo, innanzitutto abbiamo fatto fatica a far accettare l'idea della centralità della contrattazione decentrata, perché dal punto di vista della spesa gli apparati pubblici nutrono grande diffidenza nei riguardi di tutto ciò che

non è controllato dal centro. Quindi, abbiamo passato mesi a capire quanto e come delle risorse potesse essere delegato alla contrattazione decentrata. È un problema culturale, politico ed economico: stiamo attenti perché, siccome tutta la nostra impalcatura riformatrice è legata al governo del personale là dove i servizi si erogano, questo non si colloca nella logica dell'uso della spesa pubblica, perché vi è il rischio che non si riesca più ad esercitare un controllo su di essa. Tuttavia, evidentemente, si tratta di un circolo vizioso: non riusciamo ad incentivare la riforma se tutto viene controllato a livello centrale.

Il secondo punto di debolezza è costituito dal fatto che abbiamo fatto questi contratti ipotizzando una riforma della dirigenza e paradossalmente il punto più debole di tutta l'impalcatura è proprio la normativa sulla dirigenza, il cui contratto ancora non è stato stipulato. Vi è un contenzioso fortissimo tra noi ed il Governo su quanto è stato contrattualizzato della dirigenza generale e finalmente, nell'incontro che abbiamo avuto ieri con Bassanini, si è chiarito che prima sarà fatto il contratto nazionale dei dirigenti e poi ci saranno i contratti individuali, ma le direttive emanate fino ad ora sembravano espungere la dirigenza generale dalla contrattazione. È stato fatto un ragionamento sul sistema dei controlli e, per quanto riguarda la dirigenza, anche sul sistema premiante, ma queste procedure fanno fatica a penetrare per i rami della pubblica amministrazione. Allora, avendo un punto di debolezza sulla dirigenza e non avendo avviato fino in fondo il provvedimento concernente il sistema di controlli e verifiche, evidentemente ci si trova di fronte ad elementi che indeboliscono tutta l'impalcatura.

La terza fonte di indebolimento è costituita dal fatto che in tutta questa impostazione (non ci stancheremo mai di dirlo, nonostante abbiamo insistito per una ricollocazione del personale sulla base delle competenze) non c'è ancora traccia di una vero sistema di formazione del personale, non c'è una logica di

sistema. Pertanto, un processo di cambiamento che ha nella formazione e nella qualità delle risorse umane una elemento dirimente ma che non ha alle spalle l'impalcatura del sistema presenta un elemento di debolezza molto accentuato.

Vorrei ora svolgere alcune considerazioni su una tematica di carattere più procedurale. Non c'è dubbio che l'ARAN è cambiata, anche se non siamo ancora in grado di valutare questo cambiamento, ma comunque si sono verificate delle circostanze in cui di fatto l'ARAN è diventata il terzo incomodo tra il comitato di settore e il sindacato, nel senso che non si capiva bene se la mediazione sindacale la dovessimo fare con l'ARAN o con il comitato di settore.

PRESIDENTE. In termini sostanziali voi con chi trattate?

LIA GHISANI, responsabile pubblico impiego CISL. Noi trattiamo con l'ARAN. Tuttavia, per quanto riguarda la scuola non c'è dubbio che, essendo l'amministrazione centralizzata, il pezzo di contrattazione decentrata che riguarda tale settore è stato fatto a livello nazionale, di ministero. Comunque, per quanto riguarda la scuola stiamo parlando di un pezzo di contratto molto significativo, perché si tratta di 200 mila unità di personale e di 600 mila lire al mese.

Il punto politico qual è? Nei contatti con l'ARAN abbiamo trovato a volte più rigidità a volte meno e qualche volta abbiamo avuto la sensazione di doverla scavalcare per trovare le opportune mediazioni. È una riflessione prematura, che però vogliamo cominciare a fare, in quanto la consideriamo come un'avvisaglia; infatti, ci interessa avere uno schema di relazioni sindacali serie. Allora, se si pone un problema di *erga omnes* per alcune amministrazioni, per altre non si pone. Per quanto riguarda il problema che ci è stato posto dal presidente in ordine ai trasferimenti di personale, domani siamo stati convocati dal commissario Pajno.

PRESIDENTE. Approfito dell'occasione per ricordare alla Commissione che il prossimo 25 gennaio varrà a riferire anche il commissario Pajno e noi saremo onorati se anche i rappresentanti dei sindacati volessero essere presenti.

LIA GHISANI, Responsabile pubblico impiego CISL. Il punto è che non è ancora iniziato il confronto formale, anche se il Governo, per bocca del ministro Bassanini, ci ha detto che intende procedere entro il 31 dicembre 2000 all'espletamento di questi provvedimenti. Tuttavia, vi è un nodo procedurale che abbiamo verificato al momento del cambiamento del ministro del lavoro: noi abbiamo un problema di tabelle di corrispondenza, un problema di procedure di passaggio, un problema di risorse ed un problema di collocamento dei soggetti dentro le nuove amministrazioni. In questo caso è assolutamente indispensabile — lo faremo presente domani a Pajno — che vi sia una cabina di regia seria, altrimenti vi è il rischio che un trasferimento segua una procedura, un altro tipo di trasferimento ne segua un'altra, con risultati differenziati e che, invece di semplificare i processi, li complicano. Noi riteniamo che il problema dei trasferimenti vada affrontato ma *cum grano salis*, quindi tenendo anche conto della funzionalità del servizio. Siamo stati tutti soddisfatti del modo in cui è andato in porto il trasferimento del personale del lavoro; credo che voi tutti sappiate che nella metà delle province del sud questo personale, che prima esercitava una funzione nei servizi di collocamento, oggi non sa materialmente cosa fare; che in molte province non hanno ancora definito le piante organiche ed i modelli; che questi passaggi, proprio là dove serviva di più attivare modelli nuovi, hanno incontrato delle difficoltà. Accolgo sempre con grande attenzione le sollecitazioni del presidente perché questi processi vengano messi in moto, però bisogna prestare la massima attenzione. In ogni caso, mentre alcune regioni avevano i nuovi modelli organizzativi in cui inserire il personale, ci corre l'obbligo di far presente che in

Campania non solo non c'è la legge ma le province non sanno neppure cosa far fare al personale che arriva. Quindi, il problema è non solo quello di far arrivare le risorse, ma anche del modo per sostenere le autonomie nel rendere efficace questo passaggio.

GIANCARLO BERGAMO, Responsabile settore pubblico impiego UIL. Vorrei fare soltanto una brevissima integrazione alle considerazioni che hanno svolto i colleghi. Ricordo che in sede di finanziaria era stata inserita una norma per la quale questi passaggi di livello venivano direttamente autorizzati tramite un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Si tratta di una contraddizione rispetto alle accuse che talvolta vengono mosse al sindacato che vorrebbe frenare la riforma. È una norma che, in sede di incontro con il ministro, siamo riusciti a fare eliminare, ma oggi ce la ritroviamo nel collegato alla finanziaria, il cui articolo 1 prevede, infatti, che tutti i passaggi di livello e gli inquadramenti di personale debbano essere comunque autorizzati da un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, e ciò in palese contraddizione con lo spirito della contrattazione che prevede invece che siano le parti a decidere in proposito.

PRESIDENTE. Posso informarvi che il collegato è stato assegnato congiuntamente alle Commissioni affari costituzionali e lavoro. Comunque, ciò che lei afferma è senz'altro vero: ci troviamo di fronte ad una sorta di paura tipica di uno Stato centralista che teme di cedere potere.

Colgo anche l'occasione per sottolineare la difficoltà che ci è stata segnalata circa il recepimento della riforma in alcune aree del paese. Infatti, diverso è trasferire funzioni e quindi personale e risorse in una provincia ben attrezzata dal trasferirle in una provincia che non ha alcuna attrezzatura o capacità di progettazione e questo dovrebbe indurre a ritenere che il processo di decentramento andrebbe attuato in maniera differenziata nel nostro paese.

LIA GHISANI, *Responsabile pubblico impiego CISL*. Condivido totalmente questa affermazione.

PRESIDENTE. Peraltro, non credo che si tratti di una questione di nord e sud perché, per esempio, in alcune zone della Lucania le cose vanno molto meglio che in Campania e quindi evidentemente c'è un problema di cultura e di tradizioni. Ribadisco la mia convinzione che il processo di decentramento dovrebbe essere attuato in maniera differenziata e penso che questo tema sarà oggetto di discussione martedì prossimo con i vari soggetti istituzionali coinvolti in questa vicenda.

Ringrazio nuovamente i nostri ospiti e mi riservo di convocarli tra circa un mese,

comunque dopo che il Governo ci avrà inviato il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, quando sarà opportuno fare nuovamente insieme il punto della situazione.

La seduta termina alle 15.30.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO
STENOGRAFIA
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI

DOTT. VINCENZO ARISTA

*Licenziato per la stampa
dal Servizio Stenografia il 7 febbraio 2000.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO