



LE STAGIONI CONTRATTUALI NEL PUBBLICO IMPIEGO ITALIANO

di Michele Gentile

Coordinatore Dipartimento Settori Pubblici C G I L

PREMESSA

Il punto al quale è oggi pervenuta la contrattazione collettiva nella Pubblica Amministrazione italiana è il frutto di un lungo percorso iniziato negli anni 80 e segnato da profonde innovazioni delle quali sono state e continuano ancora oggi ad essere protagoniste le grandi organizzazioni sindacali confederali. CGIL-CISL-UIL.

Si possono identificare tre tappe fondamentali.

Tre iniziative di legge che hanno definito le regole, le modalità, la stessa natura del rapporto di lavoro e che hanno permesso lo sviluppo della contrattazione collettiva.

PRIMA TAPPA: la contrattazione “debole” La Legge quadro del Pubblico Impiego- 1983

E' utile una rapida illustrazione della Legge quadro.

Essa ha rappresentato la prima esperienza di contrattazione collettiva nella Pubblica Amministrazione.

Una contrattazione "anomala" che si svolgeva:

- solo sulla parte economica dei contratti di lavoro;
- che avveniva fra il Governo e tutte le Organizzazioni Sindacali in una logica di forte accentramento;
- che trasformava l'accordo contrattuale in Legge dello Stato;
- che manteneva la natura pubblicistica del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici che faceva scaturire dalla natura pubblica dell'Amministrazione la stessa natura pubblica del rapporto di lavoro..

Complessivamente la legge, rivendicata dalle organizzazioni sindacali, rappresentava un elemento di novità, ma i suoi profondi limiti hanno gradualmente determinato il suo abbandono.

In particolare i limiti venivano identificati in:

1. la contrattazione "debole" solo economica e non su altri aspetti del rapporto di lavoro (sistema delle qualifiche; orario di lavoro; organizzazione del lavoro; sanzioni disciplinari, ecc.);
2. l'assoluta centralizzazione che non permetteva al sistema istituzionale decentrato (gli 8000 Comuni, le 20 Regioni, le circa 600 Aziende Sanitarie) di poter organizzare autonomamente il proprio lavoro;
3. la trasformazione della contrattazione collettiva, tipico istituto privatistico, in un negoziato politico istituzionalizzato tra sindacati e governo che, tra l'altro, spingeva la spesa per il

personale pubblico fuori controllo, con una logica clientelare che nei fatti favoriva il sindacalismo corporativo molto presente nella Pubblica Amministrazione e trasformava il rapporto tra politica e pubblico impiego nella ricerca di consenso elettorale.

La stagione contrattuale 1987-1990, rappresentò la crisi palese di quel sistema contrattuale.

In quello stesso periodo iniziò una stagione legislativa di riforma dell'assetto statale, con l'elezione diretta dei Sindaci ed un nuovo assetto finanziario con un forte riconoscimento dell'autonomia organizzativa, finanziaria e decisionale dei Comuni. Anche tale aspetto fece entrare in profonda crisi un sistema contrattuale tutto accentrato e che negava tale autonomia.

Le Organizzazioni Sindacali Confederali rivendicarono un profondo cambiamento del sistema contrattuale.

LA SECONDA TAPPA: la prima privatizzazione del rapporto di lavoro.

Si arriva così al 1993: alla cosiddetta “prima privatizzazione”.

In quel periodo avanzano le richieste di innovazione nella contrattazione da parte dei sindacati nel pubblico impiego:

- un contratto non solo economico ma anche normativo;
- la certezza della contrattazione attraverso la privatizzazione del rapporto di lavoro;
- lo sganciamento della contrattazione dal Governo;
- una più forte attenzione al mondo delle Autonomie Locali e dei Servizi Sociali e Sanitari;
- un sistema contrattuale basato su due livelli: il contratto nazionale e il contratto decentrato aziendale nelle materie definite dal contratto nazionale.

Queste richieste si collocano in una fase finanziaria e politica del paese- i primi anni '90 caratterizzata da una grave crisi economica e sociale che determina le condizioni per l'abbandono del modello precedente di contrattazione nel pubblico impiego.

La Legge n. 421 del 1992, che fa seguito al blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici, contiene misure straordinarie per riportare sotto controllo la spesa pubblica. Tra queste il superamento dell'"ordinamento speciale- pubblicistico" del pubblico impiego.

Con la legge si prevede la graduale applicazione delle leggi sul lavoro privato al pubblico impiego nonché la regolamentazione lavoristica “ordinaria” (fino a quella data la disciplina del rapporto di lavoro era di natura pubblicistica e regolata dal diritto amministrativo); si amplia la sfera della contrattazione estendendola a tutte le materie economico-normative; si crea un'Agenzia Tecnica per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) nella contrattazione collettiva che, sulla base di direttive del Governo, concorda in regime privatistico, i contratti di lavoro con le Organizzazioni Sindacali Confederali e le categorie, abbandonando in tal modo il sistema di confronto contrattuale tra il Governo e le Organizzazioni Sindacali; si instaura la separazione tra indirizzo politico e gestione amministrativa, affidata ai dirigenti, che assumono una diretta responsabilità per la gestione della Pubblica Amministrazione.

Si tratta di un cambiamento radicale nella tradizione italiana.

Viene meno la separatezza del Pubblico Impiego dal resto del mondo del lavoro; Rimane la particolare natura del datore di lavoro, cioè la pubblica amministrazione, ma il rapporto di lavoro diviene di natura privatistica.

Nella prima privatizzazione, dalla disciplina privatistica erano esclusi gli alti dirigenti; successivamente, sono stati ricompresi, fino all'ultima legge Berlusconi (il cosiddetto *spoils system*). Rimangono tuttora regolati dal regime pubblicistico e dalla contrattazione pubblica Prefetti, Ambasciatori, Magistrati, Professori universitari, Forze dell'Ordine, Forze Armate.

La prima privatizzazione (D.Lvo 29) rappresenta una tappa fondamentale verso la piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro.

Ai contratti collettivi nazionali è affidato un potere di "delegificazione" del precedente ordinamento in una logica di unificazione del mondo del lavoro.

Si passa dagli antichi privilegi, senza diritti, ai pari diritti di tutti i lavoratori pubblici e privati.

Ma contemporaneamente l'esigenza di riportare i conti pubblici sotto controllo, produce una forte attenzione all'aspetto di riduzione dei costi.

In tal senso la stessa attività dell'ARAN è sotto lo stretto controllo del Governo centrale e del controllo della giustizia contabile, nonostante circa 1.400.000 lavoratori siano dipendenti da istituzioni autonome dal Governo stesso, dotate di poteri propri organizzativi ed anche finanziari.

Lo stesso decentramento della contrattazione (il livello aziendale) è governato dal centro, in una logica che rispecchia molto le gravi difficoltà finanziarie italiane. La centralizzazione quindi si attenua, ma continua a persistere.

Si definiscono comunque quali contratti si stipulano per i pubblici dipendenti.

Si concordano 12 comparti di contrattazione in una logica di divisione istituzionale delle Amministrazioni Pubbliche:

- ❑ Aziende
- ❑ Agenzie Fiscali
- ❑ Enti Pubblici non Economici
- ❑ Presidenza del Consiglio dei Ministri
- ❑ Ministeri
- ❑ Ricerca
- ❑ Università
- ❑ Regioni ed Autonomie Locali
- ❑ Sanità
- ❑ Scuola
- ❑ Accademie e Conservatori
- ❑ Enti art. 70 Dlgs 165/2001

In ciascuno di tali comparti sarà stipulato tra l'ARAN e i Sindacati un contratto nazionale, il cui compito - in base all'accordo generale sulla contrattazione definito nel luglio 1993 e tuttora in vigore - è quello di:

1. garantire la difesa del potere di acquisto delle retribuzioni dei dipendenti in relazione all'aumento del costo della vita;
2. di definire gli spazi economici per la contrattazione decentrata;
3. di stabilire tutte le parti normative del rapporto di lavoro e il sistema di relazioni sindacali nazionali e decentrate.

Gli stessi contratti nazionali definiscono quali sono le sedi dove avviene la contrattazione decentrata, nonché le materie demandate a tale livello di contrattazione che avviene con le singole Amministrazioni.

Si stipulano tutti i contratti di lavoro, ma emergono i limiti della cosiddetta I^a privatizzazione.

Mentre era assolutamente condivisibile aver riportato il rapporto di lavoro in regime privatistico, senza alcuna influenza sulla natura pubblica delle Amministrazioni, occorreva intervenire più in profondità in coerenza sia con gli obiettivi della strategia sindacale sia con i nuovi assetti istituzionali messi in campo dal Governo di centro-sinistra dal 1997 e condivisi dai Sindacati Confederali.

GLI OBIETTIVI

La contrattualizzazione del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti andava perseguito per due grandi fini:

- A. l'unificazione delle regole del lavoro valide per tutti i lavoratori dipendenti. Tale unificazione è un potente strumento di difesa contro gli attacchi che, in nome della precarizzazione e dell'abbattimento delle regole generali il Governo Berlusconi sta cercando di portare avanti.

Avere regole diverse nei vari settori lavorativi indebolisce il mondo del lavoro. Non a caso l'attacco che il Governo oggi sta portando avanti si accompagna al tentativo, per ora bloccato, di tornare al passato nel pubblico impiego.

- B. La contrattualizzazione di natura privatistica nel pubblico impiego, permette di introdurre istituti concordati di flessibilità nel sistema del reclutamento e di retribuzione legata a particolari condizioni di lavoro e alla accresciuta qualificazione professionale che possono rafforzare il carattere pubblico delle Amministrazioni che devono essere organizzate non in modo uniforme, ma in base ai servizi che offrono e alla domanda di servizi che viene dai territori. (Vedi in allegato alcuni articoli di contratti di lavoro).

In tal modo i tentativi di privatizzazione dell'Amministrazione pubblica oggi presenti hanno vita più difficile. L'efficienza ed il buon funzionamento della Pubblica Amministrazione è un obiettivo strategico nell'intervento sindacale. Il Sindacato confederale non può e non essere indifferente alla natura pubblica di un servizio, al suo modo di offerta ed al gradimento dei cittadini utenti.

Per questo il punto centrale era rafforzare la contrattualizzazione ed estendere l'intervento della contrattazione decentrata, sede nella quale le misure di flessibilità, di retribuzione derivante dall'organizzazione del lavoro, di qualificazione professionale, possono essere attuate. In tal senso occorreva rivedere alcune norme del D.lgvo 29.

IL DECENTRAMENTO ISTITUZIONALE E I NUOVI MODELLI ORGANIZZATIVI

Dal 1997 si avvia, con le cosiddette Leggi Bassanini, un'organica riforma dell'Amministrazione Pubblica che costituisce lo scenario nel quale si inserisce una nuova tappa di riforma del rapporto di lavoro pubblico: la cosiddetta seconda privatizzazione, come fu definita dal compianto Prof. Massimo D'Antona, barbaramente ucciso dalle Brigate Rosse.

Il terreno sul quale si muovevano le leggi Bassanini era quello del rapporto tra le Amministrazioni Pubbliche e la società, la qualità dei servizi pubblici offerti e conseguentemente i modelli organizzativi necessari e diversi.

In questo quadro si collocava il conferimento ai "governi locali" (Regioni, Provincie, Comuni) di poteri e compiti che erano prima affidati allo Stato Centrale e che corrispondono agli interessi delle comunità locali - ad esclusione delle materie assolutamente riservate allo Stato - che, da un lato portano al ridimensionamento ed alla deconcentrazione degli apparati dello Stato Centrale, dall'altro al consolidamento di una forte autonomia organizzativa e finanziaria a livello locale.

Accanto a ciò si introducono nuovi modelli organizzativi funzionali ai diversi servizi (Agenzia, Aziende, Autorità) che segnano una maggiore flessibilità organizzativa nell'offerta di servizi pubblici: le Agenzie Fiscali, le Agenzie per la Difesa dell'Ambiente, l'Autorità per l'Informatica, l'Autonomia Scolastica, ecc.

Di fronte a tali profondi cambiamenti: il decentramento dei poteri, i modelli organizzativi diversificati, la stessa contrattazione collettiva, doveva ulteriormente cambiare per essere più

aderente a queste innovazioni e per una migliore soddisfazione del rapporto tra le domande dei dipendenti pubblici e quelle dei cittadini che fruiscono dei servizi delle Pubbliche Amministrazioni.

Proprio la contrattazione aziendale di secondo livello riveste una doppia funzione: da un lato essa è parte integrante del sistema contrattuale rappresentando la sede per la formazione e la distribuzione della “ricchezza” prodotta; dall’altro diviene strumento fondamentale per intervenire, ricercando il necessario consenso dei lavoratori interessati, sull’organizzazione, sulle condizioni di lavoro, sulla qualità dei servizi offerti ai cittadini.

E' bene aver presente come circa la metà dei dipendenti pubblici (1.400.000 persone) dipenda dai governi locali o da alcune istituzioni autonome (Università, Enti di Ricerca), quindi per costoro il cambiamento del sistema contrattuale era ed è sicuramente ben accetto.

Quali i cambiamenti nel sistema contrattuale?

Innanzitutto il completamento dell'unificazione normativa tra lavoro pubblico e lavoro privato: la privatizzazione del rapporto di lavoro non implica e non presuppone la privatizzazione dell'amministrazione che ha una sua missione definita dalla legge; la natura delle pubbliche amministrazioni non ha alcuna influenza sulla natura dei contratti collettivi che riguardano le condizioni di lavoro dei dipendenti e il sistema di relazioni sindacali.

Il secondo cambiamento è una più completa ridefinizione del ruolo degli alti dirigenti statali, il cui rapporto di lavoro viene definito dai contratti collettivi specifici per la dirigenza divisi in specifiche aree contrattuali e dai contratti individuali:

AREA I	Agenzie Fiscali, Ministeri, Enti Pubblici non Economici, Aziende, Ricerca, Università, Presidenza del Consiglio dei Ministri
AREA II	Regioni - Autonomie Locali
AREA III	Sanità : Sanitaria, Amministrativa, Tecnica e Professionale
AREA IV	Sanità: Medica e Veterinaria
AREA V	Scuola
AREA ENTI ART. 70	Agenzia Spaziale, Cnel, Coni, Enac, Enav, Enea, Unioncamere, Cassa Depositi e Prestiti

Il terzo cambiamento è l'apprezzamento del ruolo autonomo delle varie amministrazioni nella contrattazione collettiva svolta dall' ARAN.

Nel D.lgs 29 solo il Governo centrale dava indicazioni e direttive sulla base delle quali l'ARAN si confrontava con le Organizzazioni Sindacali per la definizione dei contratti nazionali; ora sono le singole associazioni (i comitati di settore) rappresentative delle amministrazioni nelle diverse articolazioni dei comparti, che forniscono specifiche direttive all'ARAN per la stipula dei contratti nazionali, decidendo come reperire le risorse economiche per raggiungere gli obiettivi del contratto nazionale e dando anche indicazioni sulle parti normative.

Il quarto cambiamento è un forte sviluppo della contrattazione decentrata, che diviene integrativa, nel senso che, sulla base degli istituti contenuti nel contratto nazionale, ogni Amministrazione dei singoli comparti può stipulare un accordo che integra risorse per obiettivi specifici sulla base delle disponibilità finanziarie. Nei contratti nazionali dell'ultima stagione 1998-2001, le risorse per la contrattazione aziendale minime sono state pari allo 0,8% della massa salariale per i settori delle Amministrazioni Centrali e fino al 2% per le altre Amministrazioni, integrate da risorse riutilizzabili in base alle disponibilità di bilancio per specifici progetti quali: il riconoscimento e l'incremento di produttività, l'apprezzamento di flessibilità nel sistema degli orari, l'individuazione, con il consenso degli addetti, di interventi sull'organizzazione del lavoro che

producono minori costi a parità di servizi, e maggiori entrate intensificando i servizi non a scapito della qualità, la qualificazione del lavoro.
(vedi CCNL)

Il quinto cambiamento è il sistema della rappresentanza.

Proprio una scelta forte e motivata verso la contrattazione aziendale, unitamente all'esigenza di definire criteri certi per la misurazione della rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione nazionale e aziendale e la fruizione dei diritti sindacali, ha portato alla definizione di un modello originale di accertamento della rappresentatività sancito per legge, unico nel mondo del lavoro italiano. Nei vari contratti di lavoro del pubblico impiego i soggetti che a livello aziendale possono stipulare contratti sono le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e le Organizzazioni Sindacali firmatarie dei Contratti Nazionali.

Attraverso un doppio meccanismo: uno derivante dall'accertamento del numero degli iscritti ai Sindacati e l'altro dall'accertamento dei risultati elettorali conseguiti dalle singole Amministrazioni nell'elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (ogni tre anni) si determina il "peso" dei Sindacati, la loro ammissione al tavolo per la stipula del contratto nazionale, la loro partecipazione alla fruizione delle agibilità sindacali (permessi, ore di assemblea, ecc.),

Ne è conseguito un forte sfoltimento della platea di Sindacati.

Per ben due tornate elettorali una grande prova democratica ha interessato circa 3.000.000 di dipendenti pubblici che hanno votato delegati/e (RSU) inseriti/e in liste sindacali, per gestire la contrattazione aziendale nel proprio posto di lavoro. Attraverso il voto i lavoratori pubblici hanno manifestato il consenso, certo ai Sindacati, ma anche ad un sistema contrattuale che fornisce ampi poteri al livello decentrato e dà certezze di risposte proprio perchè comune nel mondo del lavoro.

RISULTATI RSU

QUADRO DI SINTESI

Elaborato dal Dipartimento Settori Pubblici CGIL su dati ARAN
personale non dirigente comparti

2000 - elezioni scuola

2001 - elezioni tutti restanti comparti

2000 - deleghe per tutti i comparti

COMPARTO	C G I L		C I S L		U I L	
	deleghe	voti rsu	deleghe	voti rsu	deleghe	voti rsu
AGENZIE FISCALI	4937	10843	6459	11082	4271	7597
AZIENDE AUTONOME DELLO STATO	6814	7064	7732	8302	3339	4614
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	6753	11125	14032	16206	5479	8544
ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE	378	2197	412	839	109	702
MINISTERI	17424	38833	25061	43262	16452	30446
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO	54	275	356	695	97	324
REGIONI-AUTONOMIE LOCALI	88542	152027	75670	122535	39738	71661
RICERCA	2129	4009	2126	3114	1362	2284
SANITA'	75265	110633	84707	102362	43885	64568
SCUOLA	88581	205311	139089	176738	46539	93515
UNIVERSITA'	6626	11682	7130	10710	3349	5334
TOTALE	297503	553999	362774	485545	164620	289589
totale deleghe e voti	851502		858319		454209	
Totale deleghe e voti 1998 (*)	591437		563989		324854	

(*) scuola: le elezioni si sono svolte nel 2000 pertanto i dati del 1998 non includono questo comparto

Ne è altresì conseguito un forte sfoltimento del numero dei Sindacati ed ancora di più ciò avverrà, quando il sistema delle RSU si attuerà anche per la Dirigenza.

Complessivamente circa 80.000 delegati sono presenti nei luoghi di lavoro, sono stati votati da circa l'80% dei lavoratori pubblici ed in massima parte nelle liste confederali.

Con le elezioni delle RSU si è messa in campo una grande operazione di democrazia che il Sindacato ha promosso, decidendo di essere soggetto e destinatario del cambiamento sociale anche mettendo in discussione il suo ruolo.

Nuovi quadri e delegati sono pronti a far sentire la propria voce e ad operare perché il processo di ammodernamento delle amministrazioni e, con esse, del lavoro pubblico prosegua nello stesso segno.

Tutto ciò è fondamentale in questa fase caratterizzata dal tentativo del Governo Berlusconi di un ritorno al passato per i pubblici dipendenti e di privatizzazione di servizi fondamentali quali la salute e la scuola, che segnerebbero un pesante arretramento nel sistema sociale del nostro paese.

Le battaglie per il cambiamento che il Sindacato unitario ha portato avanti per un'amministrazione pubblica che offra servizi "buoni" ai cittadini, sono oggi un patrimonio da utilizzare per battere i tentativi di ritorno al passato e di privatizzazione della Amministrazione Pubblica.

CONCLUSIONI

Un sistema contrattuale, in sintesi, teso a difendere il carattere pubblico dell'amministrazione, facendolo evolvere, rendendo il lavoro flessibile, qualificato, retribuito per "quanto e come si svolge", regolato dal contratto nazionale.

Tutto ciò è stato parte integrante del cambiamento nella Pubblica Amministrazione.

Ma tutto ciò è oggi messo in discussione da una politica governativa che tende a privatizzare i servizi pubblici per fare "cassa"; a far tornare il pubblico impiego al passato, dietro la pinta delle lobbies presenti e soprattutto utilizzando la grave situazione economica per dequalificare il lavoro: dopo 18 mesi i contratti di lavoro non sono stati ancora rinnovati; ripristinando il potere e la discrezionalità della politica sulla dirigenza: vedi legge sullo spoils system.

Di fronte a questi atti, i lavoratori e i sindacati, come già avvenuto lo scorso anno, sciopereranno.

Roma,

ALL. 1

CCNL PERSONALE NON DIRIGENTE - REGIONI -AUTONOMIE LOCALI 1998-2001

ART. 17

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:
 - a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;
 - b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
 - c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art.15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell'art.11 del CCNL del 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri.
 - d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;
 - e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C;
 - f) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità

affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.

g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).

h) incentivare, limitatamente alle Camere di commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art.15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.

3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999.
4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.
5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
6. Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art.24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999
7. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art.44 della legge n.449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs.n.29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio e, per le Regioni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.

CCNL PERSONALE NON DIRIGENTE COMPARTO SANITA' 1994-1997

ART. 47

(Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi)

1. Il fondo di cui all'art. 46 comma 1, punto 2, è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, nei servizi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici;
- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
- la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno.

2. In particolare l'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative come individuate dalle aziende e dagli enti – mediante la metodologia della gestione per budget ai sensi degli art. 5, comma 4 e segg. del d.lgs. n. 502/1992 e 14 del d.lgs. n. 29/1993 – in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite alle medesime unità operative, compresa la quota parte di produttività collettiva assegnata in contrattazione decentrata per lo specifico obiettivo.

3. Nel passaggio al nuovo sistema dovranno, comunque, essere garantiti i livelli assistenziali ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 57 del D.P.R. 384/1990, lett. a).

4. In attuazione del contratto decentrato di cui all'art. 5, comma 3, i dipendenti da adibire alle iniziative per la produttività collettiva, l'attribuzione dei compensi ai medesimi nonché la differenziazione dei compensi stessi saranno attribuiti dal dirigente responsabile, con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati e della funzionalità della loro partecipazione ai singoli progetti ed obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi stessi. Gli obiettivi assegnati saranno preventivamente illustrati dal dirigente a tutti i dipendenti dell'unità operativa. L'attribuzione degli obiettivi ai singoli o gruppi ed il connesso incentivo economico, determinati con atto motivato, sono comunicati ai singoli dipendenti.

5. I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati sono oggetto di contrattazione decentrata aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 3, tenendo conto delle caratteristiche degli obiettivi, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante.

6. I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 20 del D.lgs. n. 29 del 1993, che ne definisce parametri e standard di riferimento con i criteri del comma 5. La valutazione deve basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati – con particolare riguardo agli indici di qualità della prestazione e dei tempi di attesa per la fruizione – sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.

7. L'incentivo è corrisposto a consuntivo, secondo le modalità ed i tempi definiti nel contratto decentrato di cui all'art. 5, comma 4 nei limiti delle quote di produttività assegnate al dirigente dell'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato.

8. Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'art. 46 comma 1, punto 2), per le aziende e gli enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 2, è consentita sino al 31 dicembre 1996, la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'art 57, comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2 e 4.

9. Il nucleo di valutazione o il servizio di controllo di cui al comma 4 svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.RA.N., da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

10. Per le aziende e gli enti di cui al comma 8 tale rapporto dovrà in particolare evidenziare lo stato di attuazione della nuova metodologia.

CCNL PERSONALE NON DIRIGENTE COMPARTO SANITA' 1994-1997

ART. 48

(La qualità della prestazione individuale)

1. Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, dal 1 dicembre 1995, ciascuna azienda o ente corrisponde i premi di qualità della prestazione individuale utilizzando il fondo di cui all'art. 46, comma 1, punto 1).

2. Il premio è attribuito ad una percentuale massima del 7 per cento del personale in servizio nei limiti del fondo indicato nel comma 1. L'importo di detti premi è determinato secondo i valori della tabella allegato B.

3. I dirigenti attribuiscono i premi entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno e provvedono all'erogazione dei premi nei mesi di luglio e dicembre, sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti:

- a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
- b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;
- c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio servizio e tra diversi servizi;
- d) capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

4. Il processo di valutazione di cui al comma 2 avviene, sentiti i dirigenti responsabili delle unità operative, secondo modalità stabilite dall'azienda o ente, che ne informa le organizzazioni sindacali a norma dell'art. 7, comma 2, del presente contratto. Gli obiettivi e criteri sulla cui base sarà effettuata la valutazione devono essere specificamente definiti per figure professionali e relative specificazioni. Il processo di valutazione è gestito dal dirigente responsabile, con verifica e coordinamento della direzione generale.

5. Le decisioni adottate dai dirigenti sono rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate. Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale il cui procedimento sarà definito entro il 31 dicembre 1995.

6. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.R.A.N. e da allegarsi alla Relazione annuale sullo stato della amministrazione.

CCNL PERSONALE NON DIRIGENTE COMPARTO MINISTERI 1998-2001

ART. 32

UTILIZZO DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE

1. Il fondo unico di amministrazione, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.

2. Per tali finalità le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:

- finanziare turni per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e compensi per lavoro straordinario qualora le risorse di cui all'art. 30 siano state esaurite;
- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;
- incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie delle singole Amministrazioni;
- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
- erogare l'indennità prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
- finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
- corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo.

3. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

CCNL PERSONALE NON DIRIGENTE COMPARTO REGIONI-AA.LL. 1998-2001

ART. 4

Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente

1. In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'art.17.
2. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
 - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);
 - c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
 - d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili ;
 - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
 - h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
 - i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22; l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;
 - m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999:
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. d), e) , f) ed m).
5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.