

CONTRATTAZIONE

Protocollo di intesa con il Governo

Pierluigi Ugolini

Delegazione trattante

Viaggio nel nuovo labirinto, tra decreti, leggi, manovre, circolari e protocolli

Ol 4 febbraio alcune confederazioni (non la COSMeD) hanno stipulato un nuovo protocollo di intesa con il Governo. Il protocollo dovrebbe semplificare o meglio disapplicare, alcune parti del D.Lgs. 165/2001 come riformato dalla legge 150 (la “Brunetta” per intenderci). Va innanzitutto chiarito come tale accordo riguardi il solo comparto di dipendenti pubblici direttamente dipendenti dallo Stato. Sono infatti esplicitamente esclusi i dipendenti delle Amministrazioni locali e regionali cui, infatti, ancora non si applicano, se non in parte e in alcuni casi solo in linea di principio, alcuni aspetti della norma. Questa intesa non a caso viene sottoposta a un intervento di “restiling” con un nuovo provvedimento, dopo che alcune amministrazioni locali, evidentemente troppo “solerti” hanno ritenuto di poter ignorare i passaggi informativi e concertativi con le parti sociali venendo puntualmente condannate per comportamento antisindacale. Interessante il commento delle Regioni, che non avendo ancora sottoscritto il nuovo protocollo di intesa sul nuovo modello contrattuale del 2009, e a fronte di alcuni aspetti della norma, applicabili solo dopo il 2010 o dopo la stipula di un nuovo contratto di lavoro, lamentano: «Le significative difficoltà a causa delle incoerenze del quadro normativo e applicativo nazionale» come inoltre «...l'intesa sottoscritta lo scorso 4 febbraio con alcune organizzazioni sindacali un'intesa che pone ulteriori gravi problemi e non convince sotto il profilo del metodo e neppure nel merito» in quanto «... nel metodo ancora una volta, come per l'accordo sul nuovo sistema contrattuale del-

l'aprile 2009, si contraddice la volontà di coinvolgimento delle Regioni nel processo, sottoscrivendo intese e assumendo decisioni che modificano importanti aspetti del quadro applicativo sino a ora conosciuto, senza alcuna preventiva consultazione, tanto che della stessa intesa si è dovuto apprendere solo dagli organi di stampa» mentre «...nel merito l'intesa pone diverse problematiche per il prosieguo organico della riforma. Tra le più incomprensibili la dichiarazione che gli effetti dei nuovi sistemi di valutazione e premiali potranno incidere solo sulla parte di retribuzione alimentata da risorse aggiuntive rispetto a quelle già erogate. Ciò dovrebbe portare alla conclusione che, poiché Regioni ed enti del Servizio Sanitario Nazionale non possono utilizzare tale tipo di risorse in virtù delle disposizioni della manovra estiva (D.L. 78/2010), in questa tipologia di enti i principi della “Riforma Brunetta” non potranno avere immediata attuazione, ma potranno essere applicati solo all'atto della stipulazione dei prossimi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (2013). Questo ovviamente creerebbe il problema aggiuntivo di una pubblica amministrazione a due velocità: lo Stato con risorse aggiuntive e nuovi sistemi premianti e le Regioni e il Servizio Sanitario Nazionale senza risorse incentivanti e al di fuori del processo di riforma» (fonte: www.regioni.it).

In evidenza le criticità della Norma

L'accordo, pur tentando di costruire un

puntello mediatico alla tanto decantata riforma del pubblico impiego interviene in realtà su alcune evidenti criticità della norma, tentando goffamente di sterilizzarla, ma di fatto evidenziandole.

Infatti, l'articolo 1 dell'accordo sostanzialmente dice che le relazioni sindacali devono perseguire lo scopo di una razionalizzazione ed efficienza del pubblico impiego. Nulla in contrario, anzi, ma le relazioni sindacali hanno anche lo scopo di tutelare i lavoratori, sia giuridicamente sia economicamente? Scontato, forse, ma perché non scriverlo?

L'articolo 2 recita invece che la retribuzione complessiva non deve diminuire per effetto dell'applicazione della logica premiale con la relativa suddivisione in fasce di merito. Ma tale logica, già smentita, peraltro, dalla sperimentazione effettuata in alcune aziende pilota (che ha sì consentito di suddividere le fasce di merito in tre, ma che ha inserito rispettivamente quote pari a circa il 40% dei dirigenti nelle prime due fasce di merito, con una distribuzione sostanzialmente equivalente, a fronte di una quota residuale non superiore al 20% nella fascia di merito bassa, sovvertendo quindi il principio 25-50-25) viene sterilizzata destinando all'applicazione di tale sistema premiante, per il solo comparto statale, i risparmi ottenuti (il cd. dividendo dell'efficienza) e le risorse aggiuntive a tale scopo destinate. Interessante notare come a oggi le risorse aggiuntive non siano state ancora erogate, e inoltre (come del resto chiaramente lamentato dalle Regioni) in alcuni casi non siano erogabili (per legge, se la legge 78/2010, ovvero la finanziaria di luglio ha valore). A questo punto forse varrebbe la pena di riscrivere la legge. Di fatto smentita da chi l'ha scritta. Perché si dice che le persone intelligenti siano quelle in grado di cambiare idea.

Interessante poi l'impegno preso con l'articolo 4 dell'accordo di istituire commissioni paritetiche nazionali di valutazione. Il cui ruolo, a quanto pare, non è di verifica a monte, con un ruolo quindi di garanzia, ma di monitoraggio a valle per verificare la ricaduta della norma, con quindi nessun ruolo correttivo (e il commento è d'obbligo, parafrasando il latino: *cui prodest?*).

L'articolo 5, infine, impegna al governo a riscrivere le relazioni sindacali nell'ambito di un nuovo accordo quadro. Ma questo lo diceva anche la legge, e sulla base dell'atto di indirizzo sulla composizione delle nuove aree contrattuali il tavolo ARAN, non si è mosso. Un nuovo atto di indirizzo a oggi non è stato ancora emanato, ma intanto si imposta un tema che dovrebbe essere successivo, indirizzandolo ai precedenti comitati di settore (di nuovo smentendo la norma) per regolare le prerogative del nuovo tavolo sindacale. Il quadro che emerge assomiglia sempre più a una giungla senza regole, dove per legge si creano le condizioni per creare guasti irrimediabili e poi con accordi separati o con circolari esplicative si tenta di porre riparo agli errori più macroscopici. Rimanendo pervicacemente ancorati ad alcuni elementi inutilmente punitivi che costituiscono le fondamenta della forza mediatica della sostanziale inefficienza e inadeguatezza di tutti gli attori del sistema ovvero politica sindacato e pubblico impiego. Con una ostinazione anche autolesionistica e probabilmente degna di miglior causa.

Riepilogando

La riforma del modello contrattuale (2009) viene siglato prima dal settore privato e poi esteso alla pubblica amministrazione. Il modello contrattuale viene riformato e portato da quadriennale a triennale, con coincidenza tra parte giuridica e parte normativa. Viene creata una discriminazione tra dipendenti privati (cui si applica il tasso inflativo previsionale ristorato a consuntivo, ovvero una sorta di scala mobile) e dipendenti pubblici (cui le risorse vengono erogate solo se disponibili). Viene impostata una riforma del pubblico impiego (con il D.lgs 150) che, descritta come una riforma del merito in realtà introduce meccanismi sanzionatori e retributivi in aperto contrasto con le norme contrattuali in vigore. Tale riforma, oltre a registrare una mancata condivisione delle parti sociali non viene condivisa nemmeno con una parte datoriale importante del pubblico impiego, ovvero le Regioni e gli Enti locali cui si applica in linea di principio, ma solo a partire dai

contratti successivi, e cui viene imposta senza trovare un comune terreno di condivisione. Intanto si pubblicizza come, per eliminare le lungaggini burocratiche (dovute naturalmente ai sindacati, descritti come nemici dello sviluppo economico e sociale del Paese) gli incrementi legati ai contrattuali saranno erogati anche in assenza di accordi tra le parti, fatte salve le successive compensazioni. Ma, nel frattempo, con la finanziaria 2010 viene erogata la sola indennità di vacanza contrattuale, mentre con la finanziaria 2011 si blocca senza possibilità di recupero il successivo triennio contrattuale (nel rispetto del protocollo di riforma della contrattazione del 2009). Un interessante inciso riguarda l'interferenza della legge nei contratti di lavoro appena stipulati, con un ritardo incredibile se si pensa che la sigla definitiva avviene addirittura dopo quasi 5 mesi dalla naturale scadenza, in vigenza dell'indennità di vacanza contrattuale del triennio successivo. Addirittura, con la finanziaria 2011 vengono congelati tutti gli incrementi retributivi, incluse le normali progressioni di carriera, già finanziate, fatte salve alcune tipologie. Quali siano tali tipologie è però ancora da chiarire. Le ipotesi di circolari attuative finora emanate di nuovo registrano un evidente contrasto tra diversi livelli di governo, in una logica federalista proclamata, ma di fatto inapplicata. Infine alcuni aspetti evidentemente critici della stessa finanziaria (ad es. uso del mezzo proprio per ragioni di servizio) vedono letture difformi quando non opposte da parte di amministrazioni regionali diverse. Con buona pace dell'efficienza e del piano industriale della pubblica amministrazione. Che forse sarebbe più corretto definire piano di smantellamento. Si riportano, di seguito, le versioni integrali dell'*Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel pubblico impiego* (pagina 27) e l'*Atto di indirizzo quadro all'ARAN in attuazione del punto 5 dell'Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel pubblico impiego, sottoscritta il 4 febbraio 2011* (pagina 28).



PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel Pubblico Impiego

1. Nell'ambito dell'intesa per l'applicazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 relativa ai comparti contrattuali del settore pubblico siglata in Data 30 aprile 2009, e con riferimento a quanto previsto dal decreto legislativo 150/2009, confermando il comune obiettivo di una ripresa della crescita economica fondata sull'aumento della produttività e dell'occupazione, cui il settore pubblico contribuisce soprattutto con la qualità e quantità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, con il presente accordo le parti, in attesa della stipulazione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro, convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni sindacali che persegua condizioni di produttività ed efficienza del pubblico impiego tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, il miglioramento delle condizioni lavorative e delle qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché la crescita della competenza professionale.
2. Le parti convengono che le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010, non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art.19 del d.lgs 150 del 2009. Sono fatti salvi gli effetti del decreto interministeriale n. 3 del 14.01.2011.
3. A tale scopo per l'applicazione dell'art. 19, comma 1 del d.lgs. 150/2009 potranno essere utilizzate esclusivamente le risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione del comma 17 dell'art. 61 del d.lgs 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla legge 133/2008 (c.d. dividendo dell'efficienza).
4. Al fine di valorizzare le esperienze e i risultati in via di conseguimento, in termini di miglioramento degli indicatori di performance delle amministrazioni, saranno costituite in sede nazionale, apposite commissioni paritetiche con il compito di monitorare e analizzare i risultati prodotti.
5. Il Governo si impegna a definire entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, secondo le procedure previste dal decreto legislativo 165/2001, un atto di indirizzo all'ARAN per la stipulazione di un accordo quadro che regoli il sistema di relazioni sindacali previsto dal decreto legislativo 165/2001, alla luce della riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, firmata il 30 aprile 2009 per i comparti del pubblico impiego, e dal decreto legislativo 150/2009.

Roma, 4 febbraio 2011

<u>Il Presidente del Consiglio dei Ministri</u>	<u>FIRMATO</u>
Il Ministro dell'economia e delle finanze	
<u>Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione</u>	<u>FIRMATO</u>
Il Ministro del Lavoro e politiche sociali	
Il Ministro dell'Istruzione, Università e ricerca	
<u>CGIL</u>	<u>NON FIRMATO</u>
<u>CISL</u>	<u>FIRMATO</u>
<u>UIL</u>	<u>FIRMATO</u>
<u>CGU</u>	<u>NON FIRMATO</u>
<u>CIDA</u>	<u>FIRMATO</u>
<u>CISAL</u>	<u>NON FIRMATO</u>
<u>CONFEDIR</u>	<u>NON FIRMATO</u>
<u>CONFSAL</u>	<u>FIRMATO</u>
<u>COSMED</u>	<u>NON FIRMATO</u>
<u>CSE</u>	<u>NON FIRMATO</u>
<u>RDB USB</u>	<u>NON FIRMATO</u>
<u>UGL</u>	<u>FIRMATO</u>
<u>USAE</u>	<u>FIRMATO</u>



PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio Contrattazione Collettiva

BOZZA

ATTO DI INDIRIZZO QUADRO ALL'ARAN IN ATTUAZIONE DEL PUNTO 5 DELL'INTESA PER LA REGOLAZIONE DEL REGIME TRANSITORIO CONSEGUENTE AL BLOCCO DEL RINNOVO DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO, SOTTOSCRITTA IL 4 FEBBRAIO 2010

1. Il punto 5 dell'intesa tra Governo e organizzazioni sindacali, per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, sottoscritta il 4 febbraio 2011, impegna il Governo a definire, entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione della predetta intesa, e secondo le procedure previste dal decreto legislativo n. 165 del 2001, un atto di indirizzo all'ARAN per la stipulazione di un accordo quadro che regoli il sistema di relazioni sindacali, alla luce della riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, firmata il 30 aprile 2009 per i comparti del pubblico impiego, e dal decreto legislativo n. 150 del 2009.

Il d.lgs. 165/2001, come modificato, dal d.lgs. 150/2009, delinea, in particolare, un modello di relazioni sindacali nel pubblico impiego:

- a) Finalizzato a concorrere all'elevazione degli standards qualitativi ed economico delle funzioni e dei servizi, all'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, alla valorizzazione delle capacità e dei risultati individuali e organizzativi delle amministrazioni;
- b) caratterizzato da una precisa demarcazione degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva tramite la ridefinizione del ruolo della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, intervenendo specificamente sugli strumenti e sulle materie devolute alla partecipazione sindacale e sulle competenze in materia della contrattazione collettiva.

Con l'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, attuato per i comparti del pubblico impiego con l'intesa del 30 aprile 2009, in particolare, le parti hanno convenuto sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni sindacali che persegua condizioni di competitività e di produttività, tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità ed il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori. Inoltre, l'intesa considera la contrattazione collettiva, quale "valore per la gestione delle risorse umane nel pubblico impiego", ed afferma che "le relazioni sindacali debbano essere tali da determinare nei luoghi di lavoro le condizioni confacenti agli obiettivi generali dell'economia, perseguendo l'incremento dei redditi dei cittadini, delle imprese e degli stessi dipendenti pubblici attraverso la spinta alla competitività, all'innovazione, alla flessibilità produttiva".

Considerato che le fonti regolative sopra richiamate, differenziate sul piano della vincolatività giuridico normativa, richiedono opportuni raccordi ai fini dell'individuazione di un sistema di relazioni sindacali nel pubblico impiego finalizzato agli obiettivi prima menzionati, nonché che le citate imprese risultano precedenti al varo del d.lgs. n. 150 del 2009, che impone un quadro normativo cogente in materia, **con il presente atto si forniscono i necessari indirizzi all'ARAN per la stipulazione di un accordo quadro in grado di coniugare ed armonizzare i principi e le disposizioni in esse contenuti.**

2. Il sistema delle relazioni sindacali nei comparti delle amministrazioni pubbliche dovrà essere articolato tenendo conto delle seguenti disposizioni normative che costituiscono norme di azione e una cornice normativa insuperabile atteso quanto previsto dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, che stabilisce l'imperatività delle disposizioni dello stesso decreto legislativo:

con riferimento agli ambiti di intervento della contrattazione, rilevano, in particolare:

1) il comma 3-bis e il comma 1 dell'articolo 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, in base ai quali:

- a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
- b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti *all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale* (ai sensi dell'art. 9 dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001), la materia del *conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali*, nonché quelle di cui all'articolo 2 comma 1 lett. c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421;
- c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della *corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche*;
- d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

e) la contrattazione collettiva nazionale assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Si ritiene peraltro che, ferma restando la finalizzazione della retribuzione accessoria all'impegno e alla qualità-quantità della prestazione individuale e collettiva, secondo quanto previsto dal successivo articolo 45 e dall'art. 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, la "prevalenza" della accessoria alla "performance individuale" potrà essere compiutamente disposta nell'occasione dei prossimi rinnovi contrattuali nazionali;

2) il comma 3 dell'art. 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, in base al quale la contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali integrativi, quest'ultima stabilita in modo che vi sia coincidenza tra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica. L'Aran potrà, attraverso il presente contratto quadro, stabilire la vigenza triennale dei contratti collettivi nazionali, come previsto dalla citate intese del 22 gennaio e del 30 aprile 2009;

3) il comma 3-*quater* dell'art. 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, in base al quale la contrattazione nazionale - sulla base della graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali e dei relativi livelli di merito fornita dalla CIVIT - definisce e modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione. Anche in questo caso si tratta di una disposizione che potrà trovare compiuta attuazione nell'occasione dei prossimi rinnovi contrattuali;

4) il comma 3-*quinqies* dell'art. 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, in base al quale la contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'art. 45, comma 3-bis, finalizzate a premiare il merito e a migliorare la performance dei dipendenti, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa;

5) l'art. 45 (*Trattamento economico*) del d.lgs. n. 165 del 2001, in base al quale:

Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi (ciò fermo restando le disposizioni in ordine all'adottabilità di atti unilaterali qualora non si raggiunga l'accordo nei termini di cui all'art. 40, comma 3-*ter* e in materia di tutela retributiva per i dipendenti pubblici ex art. 47-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001);

6) l'art. 17-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001 (*Vicedirigenza*), da leggersi in combinato disposto con l'art. 8 della legge n. 15n del 2008, che detta disposizioni transitorie e a regime in materia di vice dirigenza, che attribuisce alla contrattazione collettiva la facoltà di istituire un'apposita area per la vice dirigenza;

7) l'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001 (*Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse*), il quale al comma 2 prevede che, fermo restando il principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale, i contratti collettivi nazionali possano definire le procedure e i criteri generali per consentire alle amministrazioni di ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento;

8) l'art. 44 del d.lgs. n. 165 del 2001 (*Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro*), in base al quale la contrattazione collettiva nazionale definisce forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, indicando forme e procedure di partecipazione che sostituiranno commissioni del personale e organismi di gestione, comunque denominati. Tale disposizione è, peraltro, da leggersi in combinato disposto con il comma 2 dell'art. 5 del d.lgs. n. 165 del 2001 che limita la partecipazione sindacale ad alcune specifiche modalità con riferimento agli atti di macro e micro-organizzazione (organizzazione del lavoro, gestione del rapporto di lavoro; organizzazione degli uffici);

9) l'art. 19 del d.lgs. n. 150 del 2009 (*Criteri per la differenziazione delle valutazioni*) che attribuisce alla contrattazione collettiva integrativa la facoltà di prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di merito e alla distribuzione tra le medesime fasce di merito e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale. Tale disposizione sarà, peraltro, attuabile, nelle more dei rinnovi contrattuali per il successivo periodo contrattuale, nei termini di cui all'intesa del 4 febbraio 2011;

10) l'art. 23 del d.lgs. n. 150 del 2009 (*Progressioni economiche*), in base al quale la contrattazione collettiva nazionale e integrativa disciplina le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001, nei limiti delle risorse disponibili, ciò con i limiti indicati dalle predette disposizioni (selettività delle progressioni in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito, a quota parte del personale, ec..). Peraltro, fermi restando tali principi, sulle progressioni di carriera "comunque denominate", agisce il "blocco" triennale imposto dall'art. 9 del decreto-legge n. 78 del 2010;

11) gli artt. 21 e 22 del d.lgs. n. 150 del 2009 (*Bonus annuale delle eccellenze e Premio annuale per l'innovazione*), in base ai quali la futura contrattazione collettiva nazionale, nei limiti delle risorse disponibili, ne determina l'ammontare;

12) l'art. 27 del d.lgs. n. 150 del 2009 (*Premio di efficienza*), in base al quale la contrattazione collettiva integrativa individua i criteri generali per destinare, in misura fino ai due terzi, una quota dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione al personale direttamente e proficuamente coinvolto.

In generale le modalità di determinazione dei premi di risultato dovranno assicurare piena trasparenza dell'informazione sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e la qualità dei processi di informazione anche ai fini del miglioramento organizzativo.

Gli importi e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle organizzazioni connesse ai premi variabili saranno definiti contrattualmente alle parti a livello di amministrazione.

3) con riferimento agli strumenti di partecipazione sindacale rilevano, in particolare:

a) l'art. 9 del d.lgs. n. 165 del 2001 (*Partecipazione sindacale*), in base al quale - fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, in materia di organizzazione degli uffici e di misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro - i con-

tratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione;

b) il comma 2 dell'art. 5, del d.lgs. n. 165 del 2001 (*Potere di Organizzazione*), in base al quale le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

c) l'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 (*Organizzazione e disciplina degli Uffici e dotazioni organiche*) in base al quale nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'art. 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative con le modalità indicate nei contratti collettivi nazionali;

d) l'art. 31 d.lgs. n. 165 del 2001 (*Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività*) in base al quale, fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (Trasferimenti di azienda);

e) l'art. 29-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 (Mobilità intercompartimentale), in base al quale, al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, *sentite le Organizzazioni sindacali*, è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione;

Riassuntivamente, secondo la legge, in materia di partecipazione sindacale sono previste:

- **informazione preventiva e/o successiva**, in materia di organizzazione degli uffici e di misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro (art. 5 comma 2, d.lgs. n. 165 del 2001) e in materia di trasferimenti di azienda (art. 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428);

- **consultazione**, per le materie previste nell'articolo 6, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001 (organizzazione e disciplina degli uffici e consistenza e variazione delle dotazioni organiche).

In coerenza con la ratio delle innovazioni sopra descritte, le modalità per l'esercizio della "consultazione" devono avere caratteristiche tali da non compromettere la funzionalità operativa, la tempestività e l'efficacia dell'azione amministrativa; inoltre, la decisione finale dell'Amministrazione, non può essere in alcun modo condizionata da preventive forme di assenso da parte delle organizzazioni sindacali;

- **esame congiunto**, fermo restando quello previsto dalla legge 29 dicembre 1990, n.428, in tutte le altre materie non indicate art. 5, comma 2, d.lgs. n. 165 del 2001, rilevanti ai fini dell'esigenza di tutela della personalità del lavoratore (es. mobilità intercompartimentale ex art. 29-bis d.lgs. n. 165 del 2001, pari opportunità e mobbing) dove potranno essere previste forme di esame congiunto previa informazione e su richiesta del soggetto informato.

Al pari della *consultazione*, le modalità per l'esercizio dell'*esame congiunto* devono avere caratteristiche tali da non compromettere la funzionalità operativa, la tempestività e l'efficacia dell'azione amministrativa e la decisione finale dell'Amministrazione non può essere in alcun modo condizionata da preventive forme di assenso da parte delle organizzazioni sindacali.

Lo specifico modello relazionale della concertazione, potrà essere valorizzato ai sensi di quanto previsto dal *punto 2.1*, dell'intesa del 30 aprile 2009, previamente alla definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali previsti, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla legge finanziaria, anche ai fini della verifica delle eventuali risorse da destinare alla contrattazione integrativa.

Nell'ambito degli istituti dell'*informazione* e della *consultazione* occorre, inoltre, tenere conto della disciplina dei diritti di informazione e consultazione in attuazione delle direttive europee. In tale ambito il contratto collettivo nazionale, può definire modelli, regole e procedure di funzionamento di eventuali organismi paritetici per approfondire i temi connessi agli andamenti economico-sociali ed alle politiche settoriali (punto...intesa 30 aprile 2009).

Inoltre, in attuazione del protocollo di intesa del 30 aprile, e nel rigoroso rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 165 del 2001 e dal d.lgs. n. 150 del 2009, sarà costituito in sede Aran, con le regole da definire tramite apposito accordo quadro, una commissione bicamerale di cui faranno parte rappresentanti dei comitati di settore e membri designati dalle confederazioni sindacali rappresentative ai sensi della normativa vigente, con compiti di monitoraggio e analisi degli effetti della contrattazione di primo livello.

Analogamente, per valorizzare le esperienze realizzate ed i risultati conseguiti, anche attraverso le iniziative di categoria, in termini di miglioramento della performance individuale e organizzativa, possono essere costituiti in sede nazionale apposite *commissioni paritetiche* con il compito di monitorare ed analizzare i risultati prodotti (punto 4 Intesa del 4 febbraio 2011). Si evidenzia, infine, che nei confronti dei contratti collettivi che dispungano in modo diverso dalle previsioni normative trovano applicazione i meccanismi di **eterointegrazione** contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414 secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d.lgs. n. 150 del 2009).

Nel rispetto ed in attuazione di quanto già evidenziato ed in attesa dei successivi rinnovi contrattuali, **l'Aran individuerà, ai sensi delle attuali discipline contrattuali e nel rispetto della disciplina legislativa, le materie demandate alle diverse forme di partecipazione**, effettuandone la riclassificazione in relazione al modello di relazioni sindacali, di cui al d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal d.lgs. n. 150 del 2009.

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE