



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE

Federazione di Pubblico Impiego

☎ 06/762821 - fax 06/7628233

E-mail: pubblicoimpiego@rdbcub.it - Sito internet www.rdbcub.it

DOCUMENTAZIONE

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI: ATTO DI INDIRIZZO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO MINISTERI RELATIVA AL QUADRIENNIO 2002-2005 ED AL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003.

1. Procedura

Il Presidente del Consiglio dei Ministri, per il tramite del Ministro per la funzione pubblica, di intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, nell'esercizio delle competenze inerenti alla contrattazione collettiva dei dipendenti delle amministrazioni dello Stato, di cui all'art.41, comma 2 del d.lgs n.165 del 2001, impartisce i seguenti indirizzi all'ARAN per la contrattazione collettiva relativa al personale non dirigente del comparto dei Ministeri, per il quadriennio 2002-2005 ed il biennio 2002-2003.

2. Premessa

Nelle trattative l'ARAN si atterrà a quanto stabilito nel "Documento sulle linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali - 2002 - 2005" (d'ora in poi "Documento generale") nonché nell' "Atto di indirizzo per la ridefinizione dei compatti e delle Aree di contrattazione. Istruzioni all'ARAN per la contrattazione collettiva relativa al quadriennio 2002-2005" (d'ora in poi "Atto sui comparti"), con riferimento specifico alla parte III, relativa alle misure di semplificazione della contrattazione collettiva. Tali atti di indirizzo, deliberati dall'Organismo di coordinamento dei comitati di settore nella seduta del 21 maggio 2002, costituiscono parte integrante del presente atto di indirizzo.

In relazione all'andamento delle trattative, l'ARAN potrà chiedere che gli indirizzi siano ulteriormente precisati o integrati ed informerà costantemente il comitato di settore - costituito ai sensi del citato art.41, comma 2 del d.lgs n.165 del 2001 dal Ministro per la funzione pubblica e dal Ministro dell'economia e delle finanze - dell'andamento delle stesse.

L'ARAN eviterà di rinviare a sessioni negoziali successive (cosiddette code contrattuali) la definizione di istituti contrattuali (fatte salve le peculiari esigenze che potrebbero intervenire in forza di leggi o provvedimenti

normativi successivi). Tutti gli istituti contrattuali dovranno, quindi, essere trattati nell'ambito dell'unica sessione negoziale, relativa al quadriennio 2002-2005 (ferme restando le competenze dei contratti collettivi relativi ai due bienni economici).

Contestualmente alla stipulazione del Contratto Collettivo, l'ARAN avvierà la redazione del testo unico delle norme contrattuali, che raccoglierà, ai sensi del paragrafo 4 del Documento Generale e della parte III dell'Atto di indirizzo sui Comparti, con le uniche modifiche necessarie per il miglior coordinamento dell'esistente, le norme contrattuali sedimentatesi dal 1995 ad oggi per il personale del comparto, ivi comprese le dichiarazioni congiunte ai medesimi contratti collettivi. Inoltre, sembra opportuno chiarire, nel complesso sistematico del testo unico contrattuale, il significato di tutte le disposizioni che potrebbero dar luogo, ovvero hanno dato luogo, ad interpretazioni controverse in sede giudiziale, nel contesto di quanto rappresentato nella parte III dell'Atto sui comparti per ciò che attiene ai contratti di interpretazione autentica.

Inoltre l'ARAN, attesa la destinazione del contratto collettivo (che interessa a diverso titolo una platea di destinatari assolutamente eterogenea), curerà che il linguaggio e le terminologie utilizzate siano semplificate e comprensibili anche per i non addetti, evitando per quanto possibile l'utilizzo di termini tecnici, secondo quanto stabilito nella Direttiva del Ministro per la funzione pubblica dell'8 maggio 2002 "Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi".

A tale fine, ad esempio, invece di denominare le sequenze contrattuali successive al contratto collettivo nazionale (che devono comunque rivestire carattere eccezionale) "contratti integrativi del contratto nazionale", le stesse potranno essere utilmente denominate "sequenza successiva" o "coda contrattuale", in modo da evitare confusione terminologica rispetto alla contrattazione integrativa di

amministrazione, che è quella che si svolge ai sensi di legge (cfr. l'art.40, comma 3 del d.lgs n.165 del 2001).

3. Benefici economici relativi al biennio 2002-2003.- Quadro di riferimento macroeconomico e vincoli per la contrattazione.

Con l'approvazione della legge 23 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) sono stati definiti i benefici economici per il biennio 2002-2003. In particolare l'art. 16 ha predisposto risorse anche per il comparto Ministeri che consentono il riconoscimento di incrementi pari al tasso di inflazione programmato (1,7% per il 2002 e 1,3% per il 2003), allo 0,5% per ciascuno dei due anni del biennio da destinare alla contrattazione integrativa cui si aggiunge uno 0,26%, sempre per ciascuno dei due anni del biennio, riconosciuto a titolo di recupero del differenziale fra inflazione effettiva e inflazione programmata verificatosi nel biennio precedente.

Nel frattempo con il DPF 2003-2006 il tasso di inflazione programmata è stato rivisto all'1,4% mentre i protocolli d'intesa Governo sindacati del 4 e 6 febbraio 2002 hanno previsto, per il compatto Ministeri, a regime, incrementi retributivi medi complessivi pari a 100,71 euro (lire 195.000) (per cui detto importo dovrà essere incrementato della percentuale dello 0,1%, pari alla differenza fra l'inflazione del 1,4% indicata nel DPEF e dell' 1.3% prevista nei predetti accordi Governo-Sindacati). La trattativa potrà svilupparsi tenendo conto, ovviamente, dello scenario finanziario in corso di costruzione.

Per quel che concerne la destinazione dei benefici economici una consistente quota delle risorse disponibili, così come anche previsto nei citati protocolli d'intesa, dovrà essere destinata alla contrattazione integrativa per l'incentivazione della produttività e per il conseguente incremento delle correlate componenti della retribuzione accessoria, evitando tendenze all'appiattimento retributivo.

Per quel che riguarda il personale in assegnazione temporanea ai sensi dell'art.4 del CCNL I6/2/1999 occorrerà prevedere che la disposizione di cui al comma 12 dello stesso articolo, concernente il carico della spesa, venga estesa anche alla posizione di fuori ruolo di cui al successivo comma 13, fermo restando le disposizioni speciali che disciplinano l'invio di personale all'estero.

L'attribuzione dei benefici economici non dovrà in alcun modo comportare effetti di trascinamento dei costi contrattuali oltre il biennio considerato, in coerenza con

le linee di politica retributiva tracciate dalle ultime leggi finanziarie che, a tal fine, hanno stanziato risorse adeguate per il riconoscimento degli incrementi a decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno.

L'ARAN, ai sensi dell'art.48, comma 3 del d.lgs n165 del 2001, alleggerà alla relazione tecnica, un prospetto recante il numero dei dipendenti in servizio e l'incremento medio delle retribuzioni lorde unitarie per ciascun anno di validità del contratto, segnalando lo scarto fra tale incremento e quello dell'inflazione programmata.

4. Relazioni sindacali

Nella regolamentazione del sistema di relazioni sindacali, l'ARAN si atterri puntualmente a quanto stabilito nei paragrafi 6, 7 ed 8 del Documento generale.

Nel perseguire obiettivi di speditezza, semplificazione e funzionalità del sistema contrattuale, l'ARAN, curerà, inoltre, che il sistema delle relazioni sindacali sia coerente con:

a) riconferma della struttura delle relazioni sindacali come configurata nel CCNL 1998-2001, atteso il ruolo di garanzia del contratto nazionale e di valorizzazione professionale dei dipendenti pubblici del contratto integrativo, nonché la funzione di partecipazione all'attività organizzativa delle Amministrazioni, in sede decentrata e nazionale, realizzata da consultazione, concertazione, informazione, comitati bilaterali, osservatori e commissioni;

b) piena valorizzazione della contrattazione integrativa come momento centrale di espletamento dell'autonomia contrattuale ed organizzativa delle singole Amministrazioni, nell'ottica della realizzazione della massima efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, rapportata alle peculiari realtà ed esigenze dei diversi Dicasteri e sempre nell'ambito della compatibilità dei contratti integrativi con i CCNL e con i vincoli di bilancio. A tale fine la contrattazione integrativa dovrà essere dotata di adeguate risorse;

inoltre l'ARAN:

a) prevederà, nel puntuale rispetto del sistema di relazioni sindacali, che, decorso inutilmente un definito periodo di negoziazione, l'Amministrazione possa assumere le determinazioni ritenute necessarie per assicurare regolarità e funzionalità gestionali, tenendo conto comunque, della normativa anche contrattuale vigente e sempre che non si tratti di atti direttamente afferenti a materia retributiva;

b) incentiverà il ruolo del Comitato pari opportunità, affinché lo stesso possa svolgere un ruolo più incisivo per la promozione delle azioni di parità (salariale e professionale) nei confronti delle donne-lavoratrici nelle amministrazioni pubbliche. ai sensi degli artt.1, comma 1, lett. C), 7, comma 1, 9 e 57 del d.lgs n. 165 del 2001, anche con riferimento al tema specifico delle molestie sul luogo di lavoro.

Si ribadisce, infine, l'onere di allegazione dell'accordo sui servizi minimi essenziali, come indicato nel Documento generato nel paragrafo 8.

5. Progressione professionale

L'ARAN avvierà la revisione del sistema di classificazione professionale - da attuare anche progressivamente, per il necessario raccordo con l'ordinamento vigente - strutturando lo stesso in diverse aree, articolate internamente in posizioni *meramente* retributive, assicurando il puntuale rispetto dei principi desumibili dalla giurisprudenza costituzionale, quali:

a) l'accesso dall'esterno almeno nella misura del 50 per cento della relativa dotazione dell'area (che dovrà avvenire, di norma, alla posizione iniziale dell'area stessa);

b) l'equivalenza delle mansioni interne all'area, in modo che le progressioni di tipo orizzontale, abbiano carattere *meramente* retributivo;

c) il carattere realmente selettivo dei corsi di riqualificazione. Anche a tale fine, le procedure di riqualificazione, economica e fra le aree, dovranno interessare percentuali predeterminate di personale ed essere idonee a garantire una effettiva verifica dei requisiti attitudinali;

d) la prevalenza, al fine della determinazione del punteggio per l'ammissione al corso concorso per il passaggio fra le aree e per l'ammissione alla selezione per la progressione economica interna all'area, dei requisiti costituiti da: titoli di studio e culturali, partecipazione a corsi di formazione con verifica finale, esercizio di mansioni superiori, svolgimento di prestazioni qualificate e di particolare rilievo quanto ad autonomia, responsabilità e durata, qualità delle esperienze lavorative. Nel calcolo complessivo del predetto punteggio l'anzianità di servizio, non dovrà, quindi, assumere carattere di prevalenza;

e) l'esclusione del doppio "salto" di livello economico all'interno dell'area. In tale direzione si escluderà altresì,

che al passaggio fra le aree siano ammessi dipendenti non collocati nella posizione economica apicale dell'area inferiore.

Inoltre l'ARAN prevederà, di norma, l'accesso area apicale al solo personale in possesso del diploma di laurea.

Per ogni altro aspetto non direttamente disciplinato dal presente atto di indirizzo si rinvia alle puntuali descrizioni del Documento generale.

6. Tutela contro il mobbing

a) L'emersione del fenomeno.

Il *mobbing*, nell'accezione già accolta in sede di progettazione legislativa statale e regionale; risiede in una forma di violenza morale e di persecuzione psicologica reiterata nel tempo, posta in essere dal datore di lavoro o da altri colleghi nei confronti del lavoratore, secondo una serie di comportamenti diversi e di difficile catalogazione, tutti accomunati dalla modalità aggressiva e vessatoria e dalla finalità di esclusione della vittima dal contesto lavorativo di riferimento.

Questo atteggiamento ostile e non etico, posto in essere in forma sistematica e non occasionale o episodica, determina nel soggetto interessato una condizione indifesa, mentre l'alta frequenza del comportamento ostile può determinare considerevoli sofferenze morali, psicosomatiche e sociali.

Secondo i dati più recenti si ritiene che in Italia i lavoratori vittime del *mobbing* si aggirino intorno ai due milioni di lavoratori, pari al 4,5 % della forza lavoro, mentre sarebbero addirittura 6 milioni le persone comunque coinvolte nel fenomeno, in veste di spettatori, conoscenti e familiari dei soggetti interessati.

Il fenomeno si manifesta in crescita anche nella pubblica amministrazione, a volte per la poco meditata ed illegittima applicazione delle logiche privatistiche nei contesti organizzativi e gestionali delle pp.aa.

In assenza di una specifica disciplina legislativa ancora *in itinere* e di concrete prese di posizione in sede contrattuale, la tutela del lavoratore si risolve allo stato nell'utilizzo di norme e principi appartenenti a molteplici rami del diritto, segnatamente quello penale e quello civile, attraverso l'azione civile da responsabilità ed il risarcimento, sempre più di frequente riconosciuto in giurisprudenza del danno da *mobbing*.

2) il ruolo della contrattazione collettiva

Considerata la gravità delle conseguenze individuati e sociali del fenomeno, risultano fondamentali talune azioni da parte dell'autonomia collettiva, da collocarsi in un'ottica di informazione, di prevenzione e di emersione attiva delle situazioni illecite. Il ruolo della mediazione sindacale può rivelarsi decisivo in materia, considerata l'istituzionale possibilità di intervenire nel rapporto di lavoro e in talune dinamiche organizzative e gestionali.

Le parti indirizzeranno pertanto il confronto:

- a) sulla promozione, anche a livello di contrattazione integrativa, di attività di formazione ed aggiornamento del personale in materia, con particolare riferimento al management di amministrazione;
- b) sull'istituzione anche a livello integrativo, di organismi paritetici (o sull'assegnazione ad organismi esistenti), con il compito di raccogliere dati sul *mobbing* nelle Amministrazioni del comparto e di formulare proposte in ordine alla prevenzione e alla repressione del fenomeno;
- c) nell'ambito delle strutture esistenti e senza aggravio di spesa, sull'eventuale creazione di sportelli o

centri di ascolto di amministrazione, anche a gestione bilaterale, per l'accoglienza, l'assistenza e la -consulenza psicologica e giuridica di cui il mobbizzato necessita, anche al fine di consentire al dipendente il discernimento degli atti di legittimo esercizio del potere datoriale, da quelli di abuso.

7. Responsabilità disciplinare dei dipendenti

a) Contratti collettivi e codici di comportamento

La competenza della contrattazione collettiva per la definizione della tipologia delle infrazioni e delle sanzioni disciplinari è attualmente prevista dall'art.55, comma 2 del d.lgs n. 165 del 2001, che ha stabilito espressamente che *«la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi»*, ma *<ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'articolo 54»*.

All'interno di un quadro normativo interamente contrattualizzato e rimesso dal legislatore alla competenza principale dell'autonomia collettiva, resta, infatti, un esplicito riferimento ad un potere "normativo" attribuito ad un soggetto diverso dalla contrattazione collettiva e dal datore di lavoro in senso proprio, attribuito al Dipartimento della Funzione Pubblica per la

definizione di un "codice di comportamento", ove i "doveri" dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche possano essere chiaramente e generalmente evidenziati (art.54 del d.lgs n.165 del 2001).

La concreta definizione del codice di comportamento è stata realizzata, attualmente, con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 novembre 2000 *«Codice di comportamento dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche»*.

L'art.55, comma 3 del d.lgs n.165 del 2001 prevede un condominio regolativi circa la definizione dei "doveri" del dipendente, nel senso che occorre escludere che le norme creino in capo alla fonte costituita dai «codici di comportamento» una riserva esclusiva di definizione dei «doveri» (meglio: degli obblighi contrattuali del dipendente), sottraendo così al contratto collettivo la possibilità di articolare i contenuti obbligatori del rapporto di lavoro in armonia con la definizione di infrazioni e sanzioni. D'altra parte, alla luce del 3° comma dello stesso art. 55, deve parimenti escludersi che l'amministrazione possa dare corso a sanzioni disciplinari per infrazioni non contemplate dai contratti collettivi e previste, invece, dai soli codici di comportamento o da altre fonti unilaterali, fatti salvi, ovviamente, i casi in cui la individuazione delle condotte vietate trovi la propria fonte direttamente nella legge (es. condotte previste come illecite dalla legislazione penale, comportamenti che danno luogo a licenziamento ex art. 2118-2119 c.c. e art. 3 legge n. 6~04 del 1966, violazione delle norme relative allo sciopero nei s.p.e., ecc.)

Il complesso assetto delle fonti appena descritto impone alle parti, in sede di rinnovo, un'opera di razionalizzazione coerente con il disegno legislativo e con il principio dell'integrale riconduzione della materia alle regole del diritto privato.

In particolare si ritiene che le parti debbano opportunamente:

a) prevedere, onde evitare sovrapposizioni, quali «doveri» del dipendente (da rinominare "obblighi del dipendente"), anche con riferimento al codice di comportamento, diano luogo a sanzioni disciplinari in caso di violazione e secondo quali sanzioni, onde soddisfare necessariamente, già in sede di definizione contrattuale, il principio di proporzionalità;

b) operare tale selezione dei comportamenti vietati ai fini disciplinari con esclusivo riguardo agli obblighi *contrattuali* del dipendente, rilevanti sul piano del rapporto di lavoro secondo la pur ampia tipologia di cui

agli artt.2104 e 2105 c.c. (obblighi di diligenza, di osservanza delle disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro; obbligo di non concorrenza e divieto di divulgazione di notizie riservate) cui rinvia lo stesso art.2106 del codice civile (a sua volta richiamato dall'art.55, comma 2 del d.lgs n. 165 del 2001);

c) provvedere all'allegazione al contratto collettivo del codice di comportamento approvato con d.m. 28 novembre 2000;

d) provvedere al coordinamento fra norme disciplinari del contratto collettivo e norme del codice di comportamento, nel senso di considerare punibili sul piano disciplinare, secondo i principi di cui al punto.a), solo le condotte espressamente ritenute illecite dalla fonte contrattuale nella norma sul codice disciplinare; dovendosi pertanto considerare le condotte prescritte dal codice di comportamento, ma non filtrate dalla contrattazione collettiva nel codice disciplinare, quali prescrizioni utili sul piano della formazione di modelli comportamentali di etica pubblica, ma non nell'ambito della responsabilità disciplinare del dipendente.

b) Sanzioni previste dai contratti collettivi

Nell'implementazione contrattuale delle nuove regole, il contratto collettivo Ministeri 1994-1997, in perfetta simmetria con quelli del settore privato, ha contemplato quali sanzioni disciplinari le tradizionali tipologie del rimprovero verbale o scritto, della multa fino a 4 ore di retribuzione, della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni, del licenziamento con e senza preavviso.

Tuttavia molte amministrazioni del comparto lamentano l'assenza di sanzioni intermedie e conservative del rapporto più incisive rispetto a quella della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni, nei casi, non infrequenti, di condotte connotate da gravità tale da giustificare una sanzione assai rilevante sia per il lavoratore sia, in via esemplare, per la collettività di lavoro, ma non idonea ad estinguere definitivamente il rapporto di lavoro.

Dal punto di vista giuridico, nessuna norma di legge impone di contenere nei limiti edittali previsti per il settore privato la sanzione della sospensione. Infatti l'art.55 del decreto n.165 del 2001, non richiama il comma 4 dell' art.7 della legge n.300 del 1970, il quale, oltre a vietare sanzioni che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, prescrive appunto, nei termini descritti, la misura massima della multa e della sospensione. E, d'altra parte la legge riserva come detto al contratto collettivo la definizione delle Sanzioni

disciplinari, ponendosi quindi quale unico limite quello costituzionale relativo al rispetto dell'art. 36 Cost. in materia retributiva.

Le parti potranno pertanto fra l'altro considerare oggetto della trattativa e disporre, anche in via sperimentale, la previsione di una sanzione intermedia tra la sospensione fino a 10 gg. ed il licenziamento, significativamente una sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un tempo più prolungato, prevedendo un limite massimo per la sospensione dal servizio e la corresponsione in detto periodo dell'assegno alimentare comprensivo degli eventuali assegni per il nucleo familiare.

Tale sanzione andrà a collocarsi nel codice disciplinare previsto dal contratto collettivo in correlazione a gravi infrazioni o ad ipotesi di recidiva che le parti vorranno considerare non idonee a determinare la pena estintiva del licenziamento.

c) Rapporti del procedimento disciplinare con il processo penale e legge 27 marzo 2001, n. 97.

Con la legge 27 marzo 2001, n. 97, il legislatore ha realizzato un intervento complessivo nell'ambito dei rapporti tra processo penale, sentenza penale di condanna, procedimento disciplinare e rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici.

Oltre ad avere introdotto modifiche al codice di procedura penale, nel senso della rilevanza preclusiva, sul giudizio disciplinare, dei provvedimenti terminativi assunti in sede penale, la legge dispone nuovi provvedimenti cautelari come conseguenza del procedimento penale relativo a taluni *gravi reati* contro la pubblica amministrazione (peculato, concussione, corruzione, ecc.), nonché l'introduzione della nuova pena accessoria dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro e una nuova disciplina del procedimento disciplinare conseguente a sentenza penale irrevocabile di condanna (anche se vi è sospensione condizionale della pena), con possibilità di pervenire all'estinzione del rapporto nel rispetto dei termini dello stesso procedimento.

Tuttavia la legge, a fronte della integrale contrattualizzazione degli istituti disciplinari, adotta il "meccanismo di protezione" rispetto alla contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 2 ultima parte del d.lgs. n. 165 del 2001, sancendo espressamente all'articolo 8, da un lato, la prevalenza delle disposizioni legislative rispetto a quelle contrattuali già esistenti in materia; dall'altro, l'impossibilità da parte dei contratti collettivi successivi all'entrata in vigore della legge di derogare alle stesse disposizioni legislative. In tal modo la norma "congela" il meccanismo di deroga generalmente

previsto dallo stesso articolo 2, comma 2 e cristallizza *sine die*, a favore della fonte legislativa, la disciplina della materia, la quale potrà essere superata solo in forza di un successivo e diverso intervento legislativo.

Nell'impossibilità, per la contrattazione collettiva, di intervenire negli ambiti sottoposti alla nuova disciplina legislativa, l'attenzione delle parti potrà rivolgersi unicamente nella direzione di un richiamo alle norme di legge e di una revisione/eliminazione delle norme contrattuali incompatibili con la legge n.97 del 2001.

Così è da ritenersi per l'art. 27, comma 4 del CCNL 16 maggio 1995, laddove il richiamo alla sospensione obbligatoria c.d. «automatica» a seguito di condanne penali anche non a carattere definitivo di cui all'art.15, comma 4-septies, legge n. 55, del 1990, già abrogato in forza dell'art. 274 del d.lgs. n.267 del 2000 (Testo unico degli Enti locali), può essere eliminato o riproposto con riferimento all'art. 4 della legge n. 97 del 2001.

La legge 27 marzo 2001 n.97, ha altresì fissato una nuova regolamentazione dei termini per l'attivazione (o la riassunzione) e conclusione del procedimento disciplinare dopo la conoscenza del giudicato penale di condanna per i soli reati di cui al proprio art.3: comma 1

cfr. gli art. 314, comma 1 (peculato, con esclusione del peculato d'uso di cui al comma 2 della norma); 317 (concussione); 313 (corruzione per un atto d'ufficio); 319 (corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio); 319-ter (corruzione in atti giudiziari); 320 (corruzione di persona incaricata di pubblico servizio) c.p.; art. 3, legge 9 dicembre 1.383, frode del militare della Guardia di Finanza):.

invertendo la cadenza temporale in generale fissata dall'art. 93 legge n.19 del 1990: oggi, per i soli reati previsti dall'art.3, comma 1, la riassunzione del procedimento disciplinare deve intervenire entro 90 giorni dalla "comunicazione" della sentenza (ivi compresa quella patteggiata, equiparata a quella di condanna) all'amministrazione o ente competente e deve concludersi, "salvi i termini diversi previsti dai contatti collettivi nazionali di lavoro", entro 180 giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento (art.5, comma 4, legge n.97 cit.). Tale seconda previsione legale va dunque doverosamente raccordata con la disciplina contrattuale che, come detto, fissa un termine di 120 giorni per la conclusione del procedimento riattivato dopo la sospensione (art.24, comma 6, CCNL Ministeri).

8. Forme di impiego flessibile del personale

Permangono in materia esigenze di razionalizzazione

dell'esistente, se non di nuovi interventi, laddove il contratto collettivo, non ha temporalmente potuto tenere conto delle modifiche legislative avvenute in materia. Pertanto, ribadendo l'impegno delle parti alla diffusione e allo sviluppo di tipologie flessibili di lavoro quali il lavoro temporaneo, il telelavoro ed il contributo di formazione e lavoro, le parti dovranno in particolare indirizzare la propria attività verso gli obiettivi specifici definiti nel Documento generale (paragrafo 4.3).

Per quanto riguarda il contratto a tempo determinato, in particolare, si rammenta la necessità di adeguare la normativa contrattuale in essere ai contenuti del d.lgs n.368 del 2001, emanato in attuazione della direttiva 1999/7/71CEE (cfr.. Paragrafo 4.3, lett.a) del Documento generale).

9. Formazione professionale

Nel quadro evolutivo delle politiche di riforma e modernizzazione delle Amministrazioni la formazione continua del personale deve svolgere un ruolo primario per le strategie di cambiamento e per la qualità ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione, dovrà avvenire, ai vari livelli, attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione professionale, strutturati secondo percorsi formativi in grado di rispondere alle esigenze di innovazione organizzativa delle singole amministrazioni,

I corsi di aggiornamento saranno finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, alla corretta applicazione della normativa vigente, alle innovazioni nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche.

Gli obiettivi e le linee guida fondamentali cui l'ARAN dovrà attenersi sono rinvenibili nel Paragrafo 4.1 del Documento generale nonché nella Direttiva *sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni* del 13 dicembre 2001 del Ministro per la funzione pubblica.

Si rammentano, in particolare, i seguenti principi, che vengono di seguito integrati:

1. alla formazione saranno destinate risorse adeguate (nel limite previsto nel DPEF fino al 2% del monte salari);

2. l'attività di formazione riguarderà tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale o in posizione di comando e fuori

ruolo. Il personale per ultimo citato effettuerà la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza (salvo la partecipazione a corsi di aggiornamento presso l'amministrazione in cui presta servizio);

3. verrà assicurato al personale il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione ed una programmazione delle attività formative che tenga conto anche delle esigenze e delle inclinazioni dei singoli dipendenti, in coerenza con gli obiettivi istituzionali delle singole amministrazioni. Al fine di assicurare l'effettività della formazione continua l'ARAN potrà valutare l'opportunità di prevedere un numero minimo di ore formative annuali alte quali il dipendente ha diritto. Nella stessa ottica il CCNL potrà prevedere permessi retribuiti per la partecipazione a convegni, seminari, per materie attinenti all'amministrazione per un monte ore prestabilito nonché, in via sperimentale, introdurre forme di flessibilizzazione della prestazione lavorativa per attività, anche transitorie, di studio e ricerca, necessarie all'amministrazione;

4. le attività formative saranno sviluppate attraverso un sistema di monitoraggio e di controllo, che dovrà consentire di valutarne l'efficacia e la qualità e, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi minimi stabiliti di crescita professionale dei partecipanti, i percorsi formativi, dovranno concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di apposito titolo, da parte dei soggetti che hanno attuato la formazione;

5. nell'ottica dell'implementazione degli istituti formativi e professionalizzanti, inoltre, l'ARAN potrà prevedere lo sviluppo di forme di collaborazione e lo scambio di personale fra pubblico e privato (paragrafo 4.3, lett.c) del Documento generale);

6. particolare cura dovrà essere adottata nella disciplina della formazione connessa alla riqualificazione professionali funzionali alle progressioni economiche e fra le aree, nonché alla riqualificazione connessa alle varie forme di mobilità previste dal d.lgs n.165 del 2001 e a quelle finalizzate al reinquadramento dei lavoratori non più impiegabili nei servizi originari;

7. l'attività formativa, qualora certificata con una prova finale di verifica, darà titolo a "crediti formativi" utilizzabili nell'ambito dei percorsi di progressione economica e professionale.

L'ARAN potrà, altresì, verificare la possibilità di modificare l'istituto del permesso per motivi di studio

prevedendone la fruibilità - anche in via sperimentale attraverso periodi continuativi per corsi full *immersion* o *intensive* anche all'estero, con concessione di periodi di aspettativa per motivi di formazione retribuiti nell'interesse dell'amministrazione. A tale fine l'ARAN valuterà la possibilità di prevedere l'alternatività dell'istituto delle 150 ore con quello dei corsi.

10. Politiche di incentivazione della produttività e dell'efficienza dalle pubbliche amministrazioni

Nelle trattative per la contrattazione collettiva relativa al quadriennio 2002-2005 l'ARAN dovrà perseguire, quale obiettivo prioritario l'incentivazione dell'efficienza dei servizi e della produttività (paragrafo 4 del Documento generale).

Sarà assicurato che il complesso delle norme contrattuali in materia di rapporto di lavoro sia improntato al perseguimento della massima efficienza, attraverso la valorizzazione del personale e l'incentivazione della retribuzione legata alla qualità della prestazione ed al risultato anche in funzione dei diversi servizi da erogare agli utenti, già nell'ottica di un continuo miglioramento del livello di servizio della pubblica Amministrazione nei confronti dei cittadini e delle imprese.

A tali fini si perseguirà una politica contrattuale di responsabilizzazione del personale, stimolando l'attaccamento al lavoro ed il senso di responsabilità, attraverso la previsione di meccanismi meritocratici con maggiore valorizzazione delle componenti della retribuzione legate al risultato della prestazione. Il contratto nazionale prevederà che il personale in assegnazione temporanea fruisca del medesimo trattamento accessorio previsto per il personale dipendente dell'amministrazione il cui onere è a carico dei fondi di amministrazione, come previsto nel paragrafo 6 del Documento generale.

In particolare, dovranno essere definiti parametri di efficienza di efficacia ed economicità della qualità delle prestazioni collettive ed individuali come determinati dal Documento generale. Nel quadro degli obiettivi generali ivi previsti, dovranno essere promosse, in misura maggiore rispetto al passato, politiche retributive di incentivazione del personale basate sulla produttività individuale e collettiva, sul merito professionale e sul conseguimento di obiettivi di efficienza, anche attraverso un migliore utilizzo in sede di contrattazione decentrata, del fondo unico di Amministrazione, che dovrà essere rivolto principalmente a finalità premiali e meritocratiche; in modo da incidere positivamente sull'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, evitando, quanto più

possibile, automatismi, con conseguenti dannosi appiattimenti retributivi.

In via sperimentale, ed in connessione con la responsabilità dirigenziale per i risultati, l'ARAN valuterà la possibilità dell'introduzione di istituti di lavoro per risultato con contestuale flessibilizzazione del tempo di lavoro, con riferimento alle figure apicali.

11. Professionisti dipendenti

Nell'obiettivo della valorizzazione delle risorse professionali operanti all'interno delle pubbliche amministrazioni (di cui al Documento generale, paragrafi 4 e 4.1), l'ARAN potrà valutare la possibilità di costituire nuovi profili, valorizzando ed incentivando anche ai fini retributivi:

- ✓ le professionalità necessarie al processo di innovazione delle pubbliche amministrazioni (statistici, professionalità addette alle nuove tecnologie, alla formazione interna);
- ✓ gli informatici (individuando, anche attraverso precisi requisiti curriculari e specialistici, la relativa professionalità, identificando compiutamente l'area informatica, prevedendo norme di tutela della salute ed aggiornamento professionale costante);
- ✓ quelle non facilmente reperibili sul mercato del lavoro e che le amministrazioni faticano a reclutare e/o a formare;
- ✓ le categorie di personale di cui all'art.40, comma 2 del d.lgs n.165 del 2001 (figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizioni ad albi oppure compiti tecnico-scientifici e di ricerca);
- ✓ -i quadri direttivi e i funzionari laureati delle pubbliche amministrazioni,

In tale ottica, riveste una particolare rilevanza l'attività di formazione, che prevederà corsi di aggiornamento *finalizzati* all'obiettivo di far conseguire al personale il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, alla corretta applicazione della normativa vigente, alle innovazioni organizzative e tecnologiche.

L'ARAN costituirà le apposite discipline di cui all'art.40, comma 2 del d.lgs n.165 del 2001 ed, in particolare dell'area dei professionisti dipendenti - al cui scopo l'ARAN terrà conto anche della Relazione finale redatta dalla Commissione paritetica per l'istituzione nell'Area C

di una separata area dei professionisti" - ed incentiverà la costituzione delle posizioni organizzative, anche con adeguati riconoscimenti retributivi.

12. Indennità e tutela contro atti di terrorismo

12.1 Indennità

L'ARAN interverrà sulla normativa contrattuale in materia di indennità di trasferta e trasferimento, nonché sulla disciplina relativa alle altre indennità, a fini di chiarimento e per assicurare omogeneità normativa.

12.2 Dipendenti invalidi per atti di terrorismo e di criminalità organizzata

Nell'ambito della disciplina delle assenze retribuite per malattia e per infortuni, l'ARAN potrà, attraverso la previsione di apposite norme contrattuali, colmare la sperequazione di trattamento attualmente esistente tra il personale invalido per infortunio sul lavoro o per malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, rispetto ai dipendenti invalidi per atti di terrorismo e della criminalità organizzata.

Saranno estese ai dipendenti dei Ministeri vittime di atti di atti di terrorismo, in ragione dei gravi danni fisici e psicologici subiti, le stesse agevolazioni previsto dal vigente CCNL per i dipendenti colpiti da infortuni sul lavoro o malattie per cause di servizio.

In particolare, dovrà essere sancito, per i suddetti dipendenti, il diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a completa guarigione clinica ed alla percezione dell'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio, nei modi e nei limiti previsti per le assenze per malattia dovuta a causa di servizio e per infortunio sul lavoro.

15.Disapplicazione di norme

L'ARAN, considerato che con la seconda tornata contrattuale si è ormai definitivamente superata la fase transitoria di cui agli art.69 e 71 del d.lgs n.165 del 2001, con la disapplicazione del complesso pubblicistico in materia di rapporto di lavoro antecedente all'entrata in vigore del d.lgs n.29 del 1993 (paragrafo 4 del Documento generale e parte III dell'Atto sui comparti), curerà di "colmare" le eventuali lacune che si sono determinate in forza della verifica del descritto effetto legale.