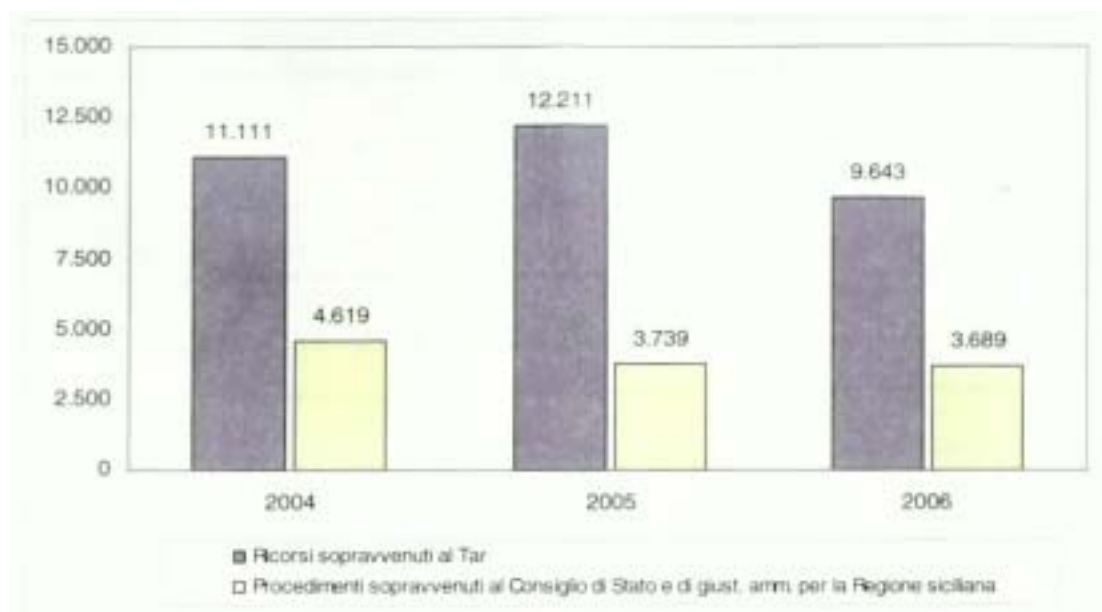
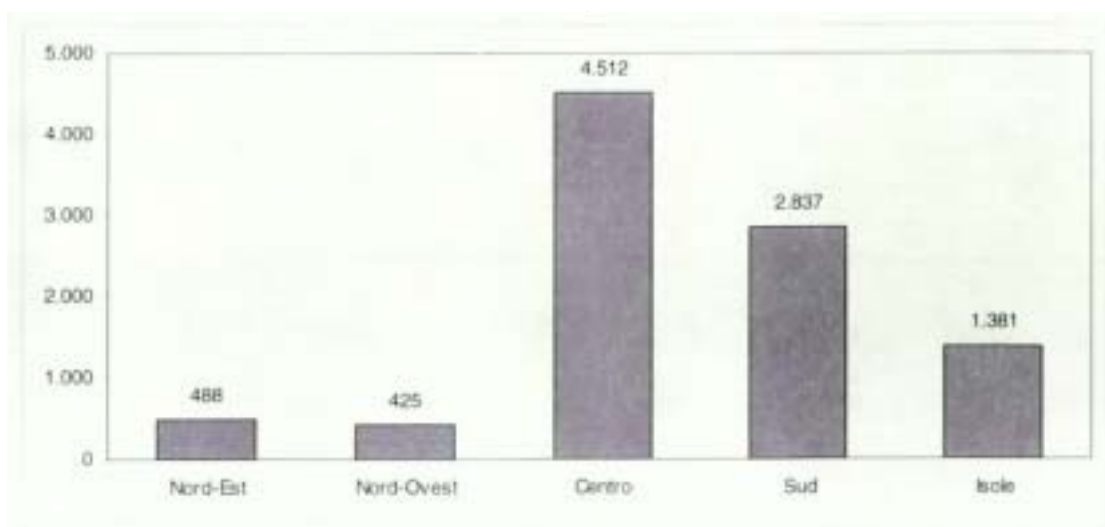


Grafico 29— Ricorsi sopravvenuti presso i Tribunali amministrativi regionali e giudizi sulla competenza di secondo grado avverso decisioni sui ricorsi definiti dal Tar sopravvenuti presso le sezioni giurisdizionali del Consiglio di Stato e del Consiglio di giustizia amministrativa per la Regione siciliana, in materia di pubblico impiego – Anni 2004-2006

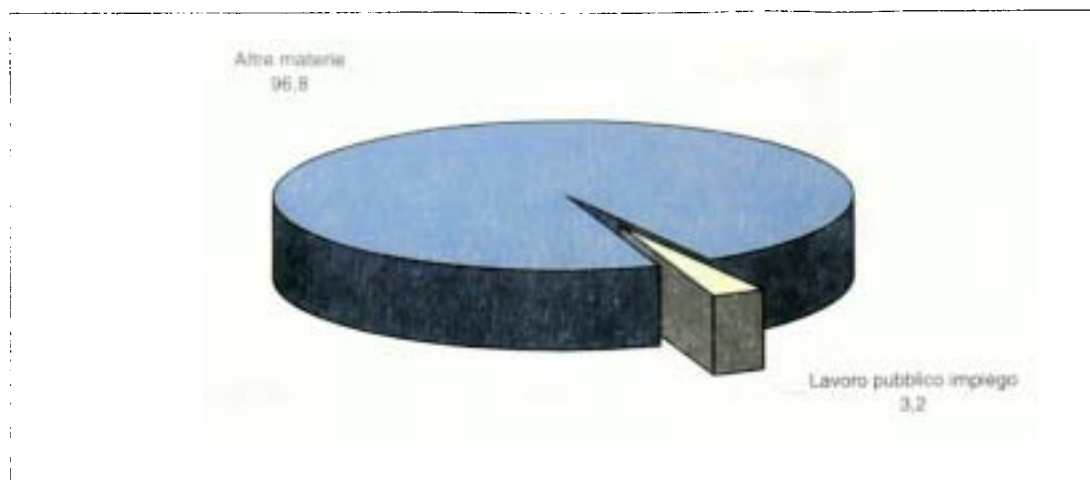


Fonte: Istat, *Bollettino mensile di statistica – giugno 2008, Movimento procedimenti sul contenzioso amministrativo ordinario presso i Tar; Movimento procedimenti sul contenzioso amministrativo presso il Consiglio di Stato e presso il Consiglio di giustizia amministrativa per la Regione siciliana.*

Grafico 30 – Ricorsi sopravvenuti presso i Tribunali amministrativi regionali in materia di pubblico impiego e attività della PA, per ripartizione geografica – Anno 2006



Fonte: Istat, *Bollettino mensile di statistica – giugno 2008, Movimento procedimenti sul contenzioso amministrativo ordinario presso i Tar*

*I procedimenti civili***Grafico 31 – Procedimenti civili sopravvenuti presso i tribunali e le sezioni distaccate per tipologia del procedimento – Anno 2006**

Fonte: Elaborazioni Istat su dati del Ministero della Giustizia – Direzione generale di statistica (aggiornati a ottobre 2007).

2.2.7 Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni

La valorizzazione delle risorse umane delle pubbliche amministrazioni, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del cambiamento della PA e richiede politiche articolate, complesse e coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Per questo motivo, durante "l'anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti" è sembrato quantomai opportuno lanciare un segnale forte alle amministrazioni affinché promuovessero le pari opportunità, sia assicurando il pieno rispetto della normativa vigente in materia, sia sviluppando progetti e iniziative al riguardo.

Da una analisi condotta all'inizio del 2007, infatti, è emerso ancora una volta come pur in presenza di un quadro normativo articolato, permangano anche nella pubblica amministrazione ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne. Gli

strumenti previsti dal legislatore non sembrano aver ancora prodotto i dovuti risultati come si evince dai dati disponibili al riguardo. Nonostante la componente femminile del lavoro pubblico sfiori il 54% del totale (con punte del 76% nel comparto scuola), le dirigenti sono il 25% e le dirigenti generali circa il 15%. Tutto questo avviene malgrado un elevato tasso di scolarizzazione e specializzazione delle donne: le lavoratrici laureate sono circa il 60% del totale (elaborazioni su dati conto annuale dello Stato – anno 2005)

Un divario significativo è stato rilevato anche rispetto agli incarichi aggiuntivi: agli uomini è attribuito il 56% del totale degli incarichi e alle donne il 44,6%. Ma la differenza a favore degli uomini aumenta considerando i compensi: le donne, infatti, percepiscono solo il 28,9% dei compensi e gli uomini il 71% del totale. Ciò significa che le donne sono sfavorite sia nella attribuzione, che nella remunerazione degli incarichi aggiuntivi.

In tale contesto si è arrivati, il 23 maggio 2007, all'emanazione di una direttiva congiunta del Ministro per le innovazioni e la riforma della pubblica amministrazione e del Ministro per le parità e le pari opportunità. La direttiva si rivolge direttamente alle amministrazioni centrali e agli enti pubblici non economici, ma è stata indirizzata anche a Regioni ed enti locali.

Gli obiettivi della direttiva sono essenzialmente i seguenti:

La direttiva indica le aree di intervento nelle quali le amministrazioni devono individuare le criticità o le eventuali discriminazioni dirette e indirette attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio. Si tratta di 6 aree:

- eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- adozione dei piani triennali di azioni positive;
- organizzazione del lavoro;
- politiche di reclutamento e gestione del personale;
- comitato pari opportunità (CPO)
- formazione e cultura organizzativa.

Per ognuna delle aree, inoltre, la direttiva fornisce alcune indicazioni precise alle amministrazioni, richiamandole, ad esempio, a favorire l'attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile ed a curare che le procedure di conferimento degli incarichi tengano conto del principio di pari opportunità.

Per l'attuazione della direttiva è previsto che tutte le amministrazioni trasmettano, entro il 20 febbraio di ogni anno, una relazione al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, che illustri le iniziative assunte nell'anno precedente e quelle previste per l'anno in corso per dare attuazione alla direttiva.

I dati così pervenuti sono analizzati dai due Dipartimenti sopra citati, che entro il mese di settembre di ciascun anno predispongono e pubblicano a loro volta una relazione complessiva al riguardo.

La direttiva ha suscitato un notevole interesse, soprattutto nelle amministrazioni locali, che hanno manifestato un generale apprezzamento per l'iniziativa, auspicando al contempo ulteriori interventi tesi a favorirne una concreta attuazione.

Delle 126 relazioni pervenute, infatti, ben 77 sono di amministrazioni locali. Soltanto 9, invece quelle provenienti dai Ministeri nella loro interezza.

Va considerato, peraltro, che la prima annualità ha avuto carattere sperimentale ed ha "costretto" le amministrazioni a cimentarsi per la prima volta in una complessa attività di ricognizione, analisi e autovalutazione rispetto ad un tema fino ad oggi spesso trattato in modo frammentario e non adeguatamente approfondito. Per ulteriori dati e considerazioni al riguardo si rimanda comunque alla relazione ad hoc sopra richiamata, attualmente in via di ultimazione.

2.3 Le relazioni sindacali delle pubbliche amministrazioni

2.3.1 Quadro normativo generale

Nell'ambito del pubblico impiego, in relazione alle differenti modalità di regolazione del rapporto di lavoro, sancite con norme di rango primario, è possibile distinguere due grandi gruppi di personale.

Il gruppo numericamente più consistente è quello composto dal personale con rapporto di lavoro regolato, ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, nell'ambito della contrattazione collettiva (personale contrattualizzato), cui si aggiunge, convenzionalmente, anche il personale appartenente al gruppo (para-comparto) degli enti ex articolo 70 del citato d.lgs.165/2001⁶, i cui procedimenti di formazione della normativa contrattuale avvengono nell'ambito della contrattazione collettiva ma per i quali si stipulano contratti specifici (monocomparto).

Più precisamente, l'articolo 2, comma 3, del d.lgs.165/2001 stabilisce che la disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è regolata contrattualmente. Tale principio va letto nel contesto della cosiddetta "privatizzazione" del pubblico impiego, che comporta la riconduzione del rapporto di lavoro presso le pubbliche amministrazioni alle stesse regole valide per il lavoro nell'impresa.

In particolare, il d.lgs.165/2001 prevede le due tipologie contrattuali: da un lato, i contratti collettivi nazionali, da stipularsi secondo le modalità descritte negli articoli da 40 a 50 (competenze dell'ARAN e dei comitati di settore, controllo dei costi contrattuali e competenze della Corte dei Conti, procedimento di contrattazione nazionale, materie del contratto collettivo, nazionale ed integrativo, modello bipolare della contrattazione collettiva) e, dall'altro, i contratti individuali, che devono conformarsi ai principi espressi dall'articolo 45, comma 2 (principio di parità di trattamento; effettività e corrispettività della retribuzione rispetto alle prestazioni effettuate; carattere esclusivamente migliorativo del trattamento definito dai contratti individuali rispetto a quanto stabilito nei contratti collettivi).

Il secondo gruppo è composto dal cosiddetto personale non contrattualizzato o in regime di diritto pubblico. In deroga alle generali disposizioni normative del citato d.lgs.165/2001, alcune categorie di personale puntualmente indicate all'articolo 3 del medesimo decreto

⁶ Asi, Cnel, Cnipa, Enac, Unioncamere. Fino alla tornata contrattuale 2002-2005, era incluso in questo comparto anche l'Enea che, attualmente, è incluso nel Comparto degli enti di ricerca, in base al contratto collettivo quadro per la definizione dei comparti 2006-2009.

legislativo - Forze di polizia e Forze armate, carriere diplomatica, prefettizia e, a partire dal 2006, Vigili del fuoco e dirigenti penitenziari - non sono sottoposte alla contrattazione collettiva di tipo privatistico svolta dall'ARAN e dalle organizzazioni sindacali, ma, per espressa previsione, "rimangono disciplinate dai rispettivi ordinamenti".

In sintesi, con riguardo alla fonte di produzione della disciplina sul rapporto di lavoro, tali categorie ricadono nei "procedimenti negoziali", all'esito dei quali viene emanato un decreto del Presidente della Repubblica, che recepisce il contenuto di accordi sindacali e di concertazione con le rappresentanze interessate.

Le trattative per la definizione degli accordi sindacali e di concertazione, poi recepiti nel decreto del Presidente della Repubblica, si svolgono presso il Dipartimento della funzione pubblica tra la delegazione di parte pubblica, - composta dal Ministro per la funzione pubblica, che la presiede, e dagli altri Ministri interessati o Sottosegretari delegati - e le organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale, individuate con decreto del Ministro per la funzione pubblica in base ai criteri vigenti nel pubblico impiego per l'accertamento della rappresentatività (dato associativo; dato elettorale).

Per le Forze armate (Esercito, Marina, Aeronautica) e per le Forze di polizia ad ordinamento militare (Carabinieri, Guardia di finanza), ai procedimenti negoziali intervengono le rappresentanze militari del personale (sezioni COCER).

I decreti del Presidente della Repubblica, emanati, per ciascuna categoria di personale, a conclusione del procedimento negoziale, disciplinano le materie espressamente indicate dalle disposizioni di legge di riferimento, tra le quali, in particolare, il trattamento economico fondamentale ed accessorio.

Per completezza, si aggiunge che esiste, tuttavia, anche una parte residuale di personale pubblico, comprendente, in particolare, i Professori e i Ricercatori universitari, gli Avvocati dello Stato, il personale delle Magistrature e di alcune Autorità amministrative indipendenti, che, pur rientrando tra il personale non contrattualizzato, non risulta sottoposto a procedura di negoziazione.

Viste le peculiarità delle due categorie principali di personale, le relative informazioni saranno successivamente rappresentate separatamente (contrattualizzati e non contrattualizzati), utilizzando forme di rappresentazione congiunta solo ove possibile.

2.3.2 La tornata contrattuale 2006-2009

La quantificazione delle risorse e la concertazione con le parti sociali

Eventi decisivi per lo sblocco del negoziato afferente alla tornata 2006 – 2009 sono costituiti dalla sottoscrizione, nel corso del 2007, fra Governo e Parti sociali del *Memorandum* e del *Protocollo d'Intesa su lavoro pubblico e riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*, cui è seguito un Accordo economico del 29 maggio 2007.

Più precisamente, il 18 gennaio 2007, il Governo ha sottoscritto con CGIL, CISL e UIL il *Memorandum d'intesa su lavoro pubblico e riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*, i cui contenuti sono stati successivamente ribaditi ed integrati in una successiva Intesa del 6 aprile 2007, sottoscritta anche da Regioni – ANCI – UPI – UNCEM – e le altre organizzazioni sindacali.

Attraverso tali Documenti, il Governo si è impegnato in un'intensa azione di concertazione con i sindacati, protesa alla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche per il perseguimento di obiettivi di qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche.

In particolare, attraverso tali intese si è chiarito che, al fine di accrescere la produttività, è fondamentale creare effettive condizioni di verificabilità e incentivazione della qualità dei servizi, attraverso la messa in opera di efficaci sistemi di misurazione e controllo volti a valutare il concreto conseguimento degli obiettivi e dei risultati da parte della dirigenza, valorizzando le professionalità dei lavoratori pubblici anche in funzione della percezione degli utenti sui risultati effettivamente conseguiti. A tale fine il *Memorandum* e la successiva Intesa sottolineano come la necessità di “migliorare la qualità dei servizi pubblici” sia funzionale alla “crescita duratura dell'economia” ed alla “stessa disponibilità dei diritti di cittadinanza”.

Inoltre, viene assunta la qualità, i risultati e la produttività dei servizi e del lavoro quale riferimento – da ricondurre organicamente nei contratti collettivi della tornata negoziale 2006-2009 – per la retribuzione sia dei dirigenti che del personale.

Dal punto di vista della dirigenza pubblica, viene programmato il superamento del ricorso indiscriminato allo *spoils system* nelle nomine dirigenziali ed un rafforzamento dell'autonomia di gestione finanziaria e amministrativa dei dirigenti.

Altri obiettivi strategicamente rilevanti perseguiti dal *Memorandum* e dall'Intesa successiva sono costituiti dalle politiche occupazionali e, come già evidenziato, dal forte impulso alle politiche meritocratiche. Per ciò che riguarda l'accesso alle pubbliche amministrazioni,

insieme all'impegno per un progressivo superamento del precariato di massa nella pubblica amministrazione, che si è formato quale conseguenza del blocco delle assunzioni, vi è l'impegno per politiche realistiche di reclutamento e turn over, per evitare gli effetti di invecchiamento del personale pubblico. Il *Memorandum* e l'Intesa successiva, infine, favoriscono la mobilità del personale, territoriale e funzionale, fra amministrazioni pubbliche, anche con riferimento ai processi di riorganizzazione amministrativa. A tutela dell'interesse del dipendente ed a garanzia di effettività della mobilità – che ad oggi ha avuto solo sporadiche applicazioni – si prevede l'individuazione di meccanismi contrattuali di sostegno ed incentivazione, mediante agevolazioni economiche sia dirette sia indirette, conseguibili anche attraverso il ricorso all'autonomia di bilancio della amministrazioni interessate. Inoltre, per favorire l'incontro fra la "domanda" di amministrazioni con carenze di personale e l'"offerta" di dipendenti che intendono cambiare collocazione, anche al fine di contribuire all'effettiva attuazione del decentramento delle funzioni amministrative, viene prevista l'adozione di una serie di misure organizzative, in modo da rendere semplice e fluida la mobilità.

Il *Memorandum* e l'Intesa insistono sulla valorizzazione del merito professionale, richiamando la necessità di destinare gran parte del salario accessorio all'effettivo conseguimento di obiettivi di efficienza (cosiddetta produttività, collettiva e individuale), evitando, in ogni modo, la distribuzione di risorse "a pioggia". Con particolare forza si ribadisce la necessità che la contrattazione collettiva individui criteri di tipo soggettivo e meritocratico che disincentivino la tendenza, a volte emergente in sede integrativa, ad una distribuzione indiscriminata delle risorse incentivanti. Per fornire effettività alle politiche meritocratiche, inoltre, si chiarisce la necessità della costituzione e/o potenziamento di centri di responsabilità e di valutazione sul reale conseguimento degli obiettivi cui è legata la distribuzione delle risorse destinate alla produttività. La fase della "misurazione" è, infatti, centrale e può assumere anche carattere sperimentale, prevedendo - come già ricordato - la partecipazione delle associazioni rappresentative degli utenti.

Quindi, in data 29 maggio 2007, è stato sottoscritto l'Accordo con le Organizzazioni Sindacali, attraverso il quale il Governo si è impegnato a stanziare, a seguito delle verifiche sulla complessiva consistenza degli occupati presso le pubbliche amministrazioni, in sede di legge finanziaria 2008, le risorse aggiuntive a regime occorrenti per assicurare, a decorrere dal 1° febbraio 2007, benefici economici medi pari a 101 euro mensili per il personale del comparto Ministeri e incrementi corrispondenti, sulla base delle retribuzioni medie di riferimento, per gli altri comparti di contrattazione dell'Amministrazione statale. Tali

benefici riassorbono quelli previsti dalla precedente Intesa del 6 aprile 2007 sulle risorse economiche del biennio economico 2006/2007, anche con riferimento alla decorrenza.

Infine, in data 27 giugno 2007, il Governo e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto l'“Intesa per un'azione pubblica a sostegno della conoscenza”, attivando un apposito confronto sui temi della Scuola, della Ricerca, dell'Università e dell'Alta Formazione Artistica e Musicale.

In particolare, le vicende che hanno portato alla definitiva quantificazione delle risorse per la tornata contrattuale 2006 – 2007 possono così essere riassunte:

- La legge finanziaria 2006, ha inizialmente stanziato le risorse occorrenti esclusivamente per la corresponsione della “indennità di vacanza contrattuale” che, in termini di incremento percentuale sul monte retributivo complessivo, definisce una crescita dello 0,39% nell'anno 2006 che si incrementa fino allo 0,57% nell'anno 2007.
- Successivamente, con la legge finanziaria 2007, sono state integrate le risorse complessive, per consentire una crescita retributiva, comprensiva dell'indennità di vacanza contrattuale, fino al 2% nell'anno 2007 e fino al 4,46% nel 2008 (nonostante il biennio contrattuale si concluda al 31.12.2007.).
- Questa quantificazione non ha incontrato il favore delle organizzazioni sindacali che hanno contestato l'eccessivo spostamento in avanti delle risorse a regime le quali, a loro avviso, sarebbero dovute decorrere dal gennaio 2007. Il confronto tra il Governo e i Sindacati ha visto, come ricordato, il primo importante punto di incontro nell'Accordo del 6 aprile 2007, nel quale il Governo ha assunto l'impegno, nell'ambito della legge finanziaria per il 2008, di integrare le risorse economiche destinate ai rinnovi contrattuali del biennio 2006-2007, allo scopo di corrispondere i benefici retributivi previsti a regime dalle precedenti leggi finanziarie a decorrere dal 1 gennaio 2007.
- Con riguardo alla concreta definizione del beneficio contrattuale a regime riferibile ai dipendenti del comparto Ministeri sulla base degli stanziamenti complessivi, è stato necessario giungere ad un ulteriore successivo accordo in data 29 maggio 2007, nel quale il Governo si è, altresì, impegnato a riconsiderare - in fase di predisposizione della legge finanziaria 2008 - l'entità complessiva delle risorse disponibili per la tornata contrattuale, al fine di garantire incrementi medi mensili “a regime”, con decorrenza febbraio 2007, pari a 101 euro per il comparto Ministeri e, “...incrementi corrispondenti sulla base delle retribuzioni medie di riferimento, per gli altri comparti e settori dell'Amministrazione statale.”
- Il quadro delle risorse si è quindi compiutamente definito con la legge finanziaria 2008 (art. 3, comma 131, della legge 24 dicembre 2007, n. 244), che ha stanziato quanto necessario per onorare gli impegni assunti con i suddetti protocolli d'intesa,

individuando, per il personale contrattualizzato del settore statale, un importo pari a 1.081 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi per il 2008, ridotto a 220 milioni di euro dall'anno 2009. La predetta somma, per l'anno 2008, contiene sia le risorse necessarie per la retrodatazione del beneficio a regime fino alla mensilità di febbraio 2007 (al netto di quanto già anticipato con il decreto legge 1 ottobre 2007, n.159(7)), che la quota aggiuntiva dello 0,39% del monte salari, necessaria per l'innalzamento del beneficio medio complessivo a regime (in base al Protocollo Governo-sindacati del 29 maggio).

- A seguito dell'approvazione della legge finanziaria 2008, il quadro complessivo delle risorse per il personale contrattualizzato del settore statale presenta una percentuale complessiva di crescita delle retribuzioni, pari al 4,85% nell'anno 2008 (+ 0,7%).

Con specifico riguardo al personale del comparto Sicurezza e Difesa, il 31 luglio 2007 il Presidente del Consiglio e gli altri Ministri interessati, con tutte le organizzazioni sindacali ed i rappresentanti del personale militare (COCER), hanno sottoscritto un Documento di intesa contenente le "Linee Guida" per il medesimo comparto. Nel predetto Documento - che individua i principali ambiti e le modalità degli interventi da approfondire in un successivo Patto per la Sicurezza - è testualmente affermato, tra l'altro, che in "...un quadro di rinnovamento, culturale ed operativo, apposito, prioritario spazio dovrà essere dedicato alla specificità degli operatori del comparto sicurezza - difesa, attraverso una chiara definizione ordinamentale del relativo principio.". In particolare sugli aspetti previdenziali, nelle predette Linee Guida si ritiene "fondamentale procedere ad accelerare la realizzazione della previdenza complementare per i lavoratori del comparto. A tal fine, saranno individuate soluzioni idonee e compatibili con la specificità del comparto dirette ad assicurare ai lavoratori il giusto grado di tutela previdenziale."

⁷ Il d.l. 159/2007, convertito con modificazioni dalla legge 29 novembre 2007, n.222, ha autorizzato una spesa aggiuntiva per la retrodatazione al 1° febbraio 2007 degli incrementi stipendiali con decorrenze successive a tale data, limitatamente ai CCNL o DPR di recepimento di accordi sindacali sottoscritti definitivamente o emanati entro il 1° dicembre 2007. Il d.l. 159/2007, convertito nella legge 222/2007 stanziava complessivamente 1 miliardo di euro, di cui 550 milioni per i comparti statali contrattualizzati (Ministeri per 154 milioni, Scuola per 396 milioni), 400 milioni per i settori non contrattualizzati e 50 milioni di euro per il comparto Enti pubblici non economici.

I comparti e le aree di contrattazione/le categorie sottoposte a procedimenti negoziali

La tornata 2006 - 2007 per il personale contrattualizzato si è aperta a seguito degli atti di indirizzo per la definizione dei comparti di contrattazione, già emanati il 15 marzo ed il 18 ottobre 2006 dall'Organismo di coordinamento dei comitati di settore (organismo collegiale previsto dall'articolo 41, comma 6, del d.lgs. 165/2001, comprendente i diversi comitati di settore rappresentativi dell'universo delle pubbliche amministrazioni, riassunte nei comparti ed aree di contrattazione e presieduto dal Ministro per la funzione pubblica).

In data 11 giugno 2007, è stato sottoscritto in via definitiva il CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2006-2009.

Il 18 giugno 2007, inoltre, è stato approvato dall'Organismo di coordinamento dei comitati di settore (e successivamente inviato all'ARAN) l'atto di indirizzo quadro per la definizione delle aree di contrattazione del personale dirigente per lo stesso periodo 2006-2009. Il CCNQ è stato sottoscritto in via definitiva dall'ARAN e dai sindacati il 1° febbraio 2008.

Per il personale ad ordinamento pubblicistico, le categorie di personale sottoposte a procedimenti negoziali sono individuate direttamente con norma di legge.

I prospetti che seguono espongono schematicamente i comparti/aree di contrattazione per il personale contrattualizzato (Prospetto 13) e le categorie di personale in regime di diritto pubblico (Prospetto 14)

Prospetto 13 – Comparti di contrattazione per il personale non dirigente e autonome aree di contrattazione della dirigenza, quadriennio normativo 2006-2009 – Anno 2007

COMPARTI DI CONTRATTAZIONE (personale non dirigente)	AUTONOME AREE DI CONTRATTAZIONE (dirigenti)
Ministeri	Dirigenza Area I (Ministeri)
Regioni e delle Autonomie locali	Dirigenza Area II (Regioni ed Autonomie locali)
Servizio sanitario nazionale	Dirigenza Area III (Amm., sanitaria, tecnica e profess.)
	Dirigenza Area IV (Medica e veterinaria)
Scuola	Dirigenza Area V (Scuola e AFAM ²)
AFAM ⁸	
Enti pubblici non economici	Dirigenza Area VI (Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici)
Agenzie fiscali ⁹	
Università	Dirigenza Area VII (Ricerca, Università)
Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione	
Presidenza del Consiglio dei Ministri ¹⁰	Dirigenza Area VIII (Presidenza Consiglio ministri)
Enti art. 70 d.lgs. 165/2001 ¹¹	Dirigenza Enti art. 70 d.lgs. 165/2001

Prospetto 14 – Categorie di personale in regime di diritto pubblico, quadriennio normativo 2006-2009 – Anno 2007

CATEGORIE DI PERSONALE

Forze di polizia a ordinamento civile (Personale non dirigente)
 - Polizia di Stato
 - Corpo di polizia penitenziaria
 - Corpo forestale dello Stato

Forze di polizia ad ordinamento militare (Personale non dirigente)
 - Arma dei Carabinieri
 - Corpo della guardia di finanza

Forze armate (Personale non dirigente)
 - Esercito
 - Marina
 - Aeronautica

Vigili del fuoco¹² (Personale non direttivo e non dirigente)
 Vigili del fuoco⁵ (Personale direttivo e dirigente)
 Carriera prefettizia
 Carriera diplomatica
 Carriera dirigenziale penitenziaria

⁸ Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale

⁹ Il CCNQ 2002-2005 (18 dicembre 2002) prevedeva anche il comparto "Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo", che includeva il personale dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato (AAMS) e il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Il nuovo CCNQ del 2006-2009 (11 giugno 2007) ha soppresso il suddetto comparto con riassorbimento del personale AAMS nel Comparto delle "Agenzie fiscali" (dal quale esce l'Agenzia del Demanio), mentre il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco costituisce, per espressa previsione di legge, un autonomo comparto sottoposto a procedimenti negoziali di tipo pubblicistico.

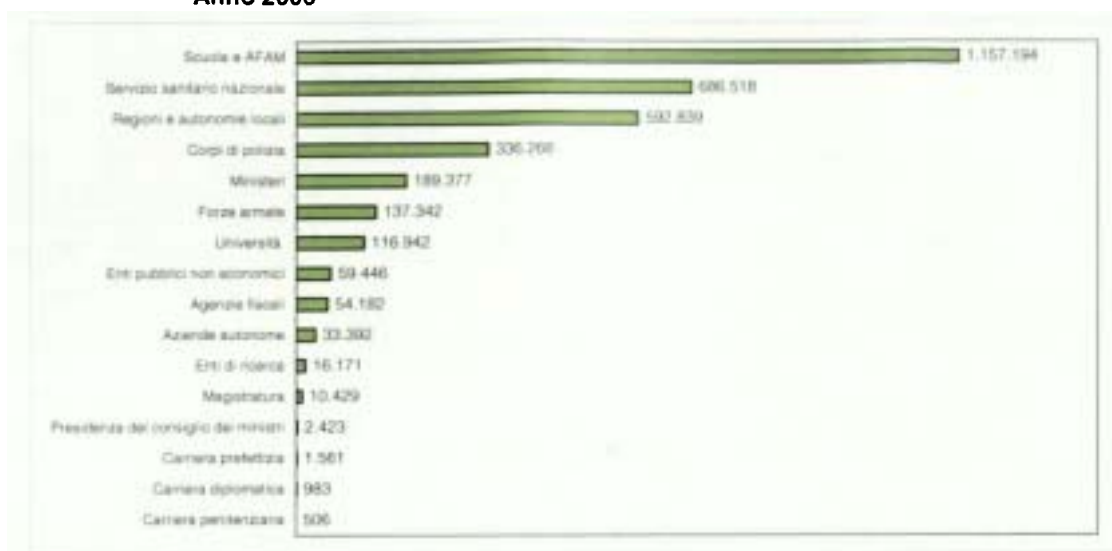
¹⁰ Il CCNQ 2006-2009 ha incluso nel Comparto "Presidenza del Consiglio dei Ministri" anche l'Agenzia per la formazione dei dirigenti e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche – Scuola nazionale della pubblica amministrazione.

¹¹ Asi, Cnel, Cnipa, Enac, Unioncamere. Il CCNQ 2006-2009 (11 giugno 2007) ha incluso nel Comparto "Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione" l'Enea (prima Ente art. 70 d.lgs. 165/2001), come auspicato dall'Ente anche in fase di stipula del precedente CCNQ 2002-2005.

¹² A seguito dell'entrata in vigore della legge 30 settembre 2004, n. 252 e del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, i "Vigili del fuoco e soccorso pubblico" costituiscono un autonomo comparto di negoziazione sottoposto a due procedimenti negoziali, uno per il personale non direttivo e non dirigente, l'altro per il personale direttivo e dirigente.

Il grafico 32 mostra la consistenza numerica dei comparti/aree di contrattazione e delle categorie di personale in regime di diritto pubblico.

Grafico 32 - Personale in servizio a tempo indeterminato (dirigente e non dirigente) per comparto/area di contrattazione e categoria di personale (tornata 2002-2005) – Anno 2006



Fonte: Ministero Economia e Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale 2006

I contratti collettivi sottoscritti e i decreti del Presidente della Repubblica emanati

L'11 aprile 2007, l'Organismo di coordinamento dei comitati di settore ha deliberato il "Documento sulle linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali 2006-2009" (cd. direttiva madre), che individua le linee generali e gli obiettivi prioritari dei rinnovi contrattuali relativi al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007.

Nella direttiva madre il Governo, le Regioni, le Autonomie locali e i comitati di settore, ritengono prioritario l'obiettivo della qualità e dell'efficienza dei servizi e delle funzioni pubbliche, a beneficio di tutto il sistema Paese. Vengono quindi ribaditi i significati e gli obiettivi che costituiscono già oggetto dei Protocolli di concertazione raggiunti con i sindacati del 27 gennaio e del 6 aprile 2007 e, principalmente, il ruolo della qualità dei servizi pubblici, che postula un efficiente apparato di controllo del prodotto e, quindi, un insieme di strumenti di misurazione, verifica e incentivazione, con l'adozione di opportune metodologie e strumenti che coinvolgano anche gli utenti. Conseguentemente, si ribadisce come indispensabile il potenziamento di centri di responsabilità e di valutazione sul reale conseguimento degli obiettivi, cui è legata la distribuzione delle risorse destinate alla produttività.

La tornata contrattuale per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 si sta svolgendo secondo le indicazioni contenute nella direttiva madre dell'Organismo di coordinamento dei comitati di settore e nelle singole direttive dei diversi comitati di settore inviate all'ARAN per i vari comparti di contrattazione, sulla base delle compatibilità definite dalle leggi finanziarie degli anni di riferimento.

In particolare, la direttiva madre impone per tutti i comparti di contrattazione l'introduzione di specifiche clausole atte ad assicurare una stagione di moderazione salariale anche nelle contrattazioni di secondo livello allo scopo di contenere la dinamica delle retribuzioni di fatto rispetto a quelle contrattuali.

Sul piano normativo, infine, si osserva che l'articolo 1, comma 548, della legge 296/2006 (legge finanziaria per il 2007) ha sostituito il comma 7 dell'articolo 47 del d.lgs 165/2001, rendendo più celere la procedura di contrattazione collettiva, attraverso la previsione di termini perentori per la conclusione della procedura di certificazione, stabilendosi che i contratti divengano comunque efficaci trascorso il quarantesimo giorno dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo (con la possibilità di sospensione del termine per una sola volta e per non più di 15 giorni, per motivate esigenze istruttorie dei comitati di settore o del Presidente del Consiglio dei Ministri).

Il prospetto 15 alle pagine seguenti elenca, in ordine cronologico, i contratti collettivi nazionali di lavoro e i contratti collettivi nazionali quadro stipulati dall'ARAN e dai sindacati nel corso del 2007.

Prospetto 15 - Contratti collettivi nazionali di lavoro e Contratti collettivi nazionali quadro - anno 2007

1	19/01/2007	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale Dirigente del CNEL Quadriennio Normativo 2002-2005.
2	19/01/2007	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale Dirigente del CNEL Biennio Economico 2004-2005.
3	17/02/2007	CCNL di interpretazione autentica dell'articolo 31 del ccnl dei segretari comunali e provinciali del 16/5/2001
4	19/02/2007	Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente dell' ENAC quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.
5	19/02/2007	Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente dell' ENAC biennio economico 2004 - 2005.
6	02/03/2007	Sequenza contrattuale ai sensi dell'art. 43 del ccnl 24/7/2003 relativo al personale del comparto Scuola .
7	07/03/2007	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale Dirigente dell' ENEA quadriennio normativo 2002-2005 e Biennio Economico 2002-2003.
8	07/03/2007	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale Dirigente dell' ENEA Biennio Economico 2004-2005.
9	14/05/2007	Accordo per l'istituzione del Fondo Nazionale di Pensione Complementare per i lavoratori dei comparti delle Regioni, delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale

10	14/05/2007	Accordo per l'istituzione del Fondo Nazionale di Pensione Complementare per i lavoratori dei comparti delle Regioni, delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale .
11	14/05/2007	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area della dirigenza del comparto " Regioni e Autonomie Locali " per il biennio economico 2004-2005.
12	30/05/2007	Contratto collettivo nazionale di lavoro successivo al CCNL per il personale non dirigente dell'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (ENAC) quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.
13	30/05/2007	Contratto collettivo nazionale di lavoro per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003 relativo all' area dirigenziale dell'ENAC .
14	30/05/2007	Contratto collettivo nazionale di lavoro per il biennio economico 2004 - 2005 relativo all' area dirigenziale dell'ENAC .
15	11/06/2007	Contratto Collettivo Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2006 - 2009.
16	11/06/2007	Contratto d'interpretazione autentica dell'art. 7, comma 2 della parte I dell'ACQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale.
17	15/06/2007	Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del CNEL per il biennio economico 2004 - 2005.
18	21/06/2007	CCNL di interpretazione autentica dell'art.23 del CCNL del personale del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 14.9.2000.
19	14/09/2007	Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2006 - 2009 e biennio economico 2006 - 2007.
20	24/09/2007	Accordo collettivo quadro d'integrazione dell'art. 3 della parte seconda dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

Prospetto 15 - Contratti collettivi nazionali di lavoro e Contratti collettivi nazionali quadro - anno 2007 (segue)

21	24/09/2007	Contratto collettivo quadro d'integrazione del ccnq sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7 agosto 1998.
22	01/10/2007	Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del comparto enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006 - 2009 ed il biennio economico 2006 - 2007.
23	01/10/2007	Accordo per l'istituzione del fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori dei Ministeri, Enti Pubblici Non Economici, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dell' ENAC e del CNEL.
24	31/10/2007	Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2006 - 2007.
25	29/11/2007	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente dell'Agenzia Spaziale Italiana - ASI - per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003.
26	29/11/2007	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente dell'Agenzia Spaziale Italiana - ASI - per il secondo biennio economico 2004 - 2005.
27	29/11/2007	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007.

Per il personale del **comparto Sicurezza e Difesa**, relativamente al quadriennio normativo 2006 - 2009 ed al biennio economico 2006 - 2007, in data 31 luglio 2007, tra la delegazione di parte pubblica, i sindacati e i rappresentanti militari (COCER), sono stati sottoscritti i due “contratti”, poi recepiti in altrettanti decreti del Presidente della Repubblica dell'11 settembre 2007 (n. 170 per le Forze di polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Polizia penitenziaria, Corpo forestale dello Stato) e ad ordinamento militare (Guardia di Finanza, Arma dei Carabinieri); n. 171 per le Forze armate (Esercito, Marina, Aeronautica); pubblicati in s.o. alla G.U. n. 243 del 18 ottobre 2007- serie generale).

Con i predetti “contratti” sono stati attribuiti, sulla base delle risorse disponibili stanziare dalle leggi finanziarie 2006 e 2007, aumenti complessivi del 4,86%, pari a € 123 medi mensili pro capite a regime pieno dal 2008.

La legge finanziaria 2008 ha incrementato le risorse da destinare ai rinnovi contrattuali del primo biennio economico 2006 - 2007. Più precisamente, in attuazione degli Accordi sottoscritti dal Governo e dalle organizzazioni sindacali per tutto il pubblico impiego (Intesa del 6 aprile 2007 - Accordo del 29 maggio 2007), l'articolo 3, comma 133, della citata legge finanziaria 2008 ha stanziato ulteriori risorse per il biennio economico 2006 - 2007 del personale in questione, ad integrazione di quelle già previste dalle precedenti leggi finanziarie, in modo da attribuire un ulteriore incremento retributivo pari ad uno 0,39%, corrispondente a circa altri € 10 medi mensili *pro capite*.