

A ciascun livello della contrattazione integrativa e quindi ai soggetti che vi partecipano (di parte pubblica e di parte sindacale) è rimessa una competenza specifica (regolamentazione, attuazione, individuazione linee di indirizzo o di criteri generali) su determinati istituti e materie.

Nei prospetti seguenti sono rappresentate le materie rimesse alla contrattazione collettiva articolate secondo il livello di contrattazione (di amministrazione, di sede, regionale/interregionale) e i soggetti sindacali coinvolti. Il Prospetto 20 riporta le informazioni tratte dai testi contrattuali nazionali relativi alle ultime quattro tornate riferite al personale non dirigente. Il Prospetto 21 riporta analoghe informazioni riferite al personale dirigente.

**Prospetto 20 – Materie rimesse alla contrattazione integrativa per livello di contrattazione.
Comparto Ministeri – Personale non dirigente**

MATERIE	Livello di contrattazione e soggetti sindacali coinvolti		
	Di amministrazione	Di sede	Regionale interregionale (c)
	Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL	Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL e R.S.U.	Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL
Sistemi di incentivazione del personale in base a programmi e obiettivi di incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio (a)	<i>Regolamentazione</i>	<i>Recepimento e Attuazione</i>	
Metodologie di valutazione del personale (a)	<i>Definizione criteri generali</i>	<i>Recepimento e Attuazione</i>	
Fondo unico di amministrazione FUA (a)	<i>Definizione criteri generali</i>	<i>Recepimento e Attuazione</i>	<i>Definizione criteri generali</i>
Formazione, riqualificazione, aggiornamento del personale (a)	<i>Definizione linee di indirizzo</i>		<i>Definizione criteri generali</i>
Riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi sulla qualità e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti (all'occorrenza) (a)	<i>Regolamentazione</i>		
Accordi di mobilità (all'occorrenza) (a)	<i>Regolamentazione</i>	<i>Recepimento e Attuazione (mobilità esterna)</i>	
Mobilità volontaria dei dipendenti tra sedi centrali e periferiche e tra sedi periferiche di una stessa amministrazione (b)	<i>Definizione criteri generali</i>		<i>Definizione criteri generali</i>
Garanzia e miglioramento dell'ambiente di lavoro (a)	<i>Definizione linee di indirizzo e criteri generali</i>	<i>Recepimento e Attuazione</i>	
Pari opportunità (a)	<i>Regolamentazione</i>		
Procedure per le selezioni di cui all'art. 15, lett. B (passaggi interni, all'interno dell'area) (a)	<i>Definizione criteri generali</i>		
Articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art.19 del ccnl 16 maggio 1995 (a)	<i>Regolamentazione</i>	<i>Recepimento e Attuazione</i>	
Implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'amministrazione, nonché reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno (c)	<i>Regolamentazione</i>		

Fonte: CCNL personale dirigente e non dirigente dei Ministeri

a) introdotto da CCNL 1998-2001

b) introdotto da CCNL 2002-2005

c) introdotto da CCNL 2006-2009

Dal Prospetto 20 si evince che sulla gestione del Fondo unico di amministrazione, con competenze e ruoli diversi, intervengono tutti i livelli di contrattazione: quello centrale e quello di sede (dove esiste, anche il livello regionale/interregionale). A livello centrale vengono individuati i criteri generali, mentre a livello di sede se ne contrattano le modalità di attuazione.

L'alimentazione e l'utilizzo dei suddetti fondi sono definiti in accordi annuali.

Prospetto 21 – Materie rimesse alla contrattazione integrativa di amministrazione. Comparto Ministeri – Personale dirigente

MATERIE	Livello di contrattazione e soggetti sindacali coinvolti	
	Di amministrazione, nazionale	
	Rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o unitarie (RSU) e rappresentanti di ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto nazionale ¹³	
A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali dei relativi CCNL		X
B) Definizione dei criteri generali per:		
1) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;		X
2) attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché alla realizzazione di specifici progetti;		X
3) le modalità di determinazione della retribuzione direttamente collegata ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché alla realizzazione di specifici progetti;		X
C) attuazione delle pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 10 (Comitato delle pari opportunità) anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125		X
D) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti		X
E) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento		X

Fonte: CCNL personale dirigente e non dirigente dei Ministeri

¹³ Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell'area I per il quadriennio normativo 2002 – 2005 e biennio economico 2002 – 2003

Art. 12 - Soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento

1. I soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente per l'area della dirigenza ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. 165/2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 165/2001.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie dei dirigenti ai sensi dell'art. 42, comma 9, del d.lgs. 165/2001.

Nei prospetti che seguono sono rappresentate le voci che alimentano il Fondo unico di amministrazione e il Fondo per la retribuzione accessoria e di risultato articolate secondo il contratto collettivo nazionale che le ha introdotte. Alle voci previste dal contratto si aggiungono, come voci residuali, le eventuali altre risorse (non esplicitate dai contratti) e le somme del FUA non utilizzate l'anno precedente.

Prospetto 22 – Voci che alimentano il FUA per CCNL che le ha introdotte. Comparto Ministeri – Personale non dirigente

CCNL 1998-2001 I biennio art. 31 c. 1

- fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi *
- fondo per la qualità della prestazione individuale *
- risorse destinate all'istituzione della commissione per la revisione dell'ordinamento *
- quota stanziamento destinato a remunerare il lavoro straordinario
- risparmi di gestione spese per il personale
- risorse provenienti da specifiche disposizioni normative dirette all'incentivazione del personale
- risorse eventuali derivanti da contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali destinate all'incentivazione della produttività (l.449/97)
- economie da part-time
- risorse destinate all'incremento dei trattamenti economici in base a disposizioni di legge, regolamenti, o atti amministrativi generali
- Indennità di amministrazione personale cessato
- quota pro capite mensile

CCNL 1998-2001 II biennio art. 6 cc.1 e 2

- RIA personale cessato
- risorse del fua destinate alle progressioni economiche e alle posizioni organizzative del personale cessato o che ne ha usufruito
- risparmi da riduzione del personale (l.488/99 art. 20)
- quote pro capite mensili
- quota stanziamento destinato a remunerare il lavoro straordinario

CCNL 2002-2005 I biennio art. 23 c.1

- incremento quota pro capite mensile

CCNL 2002-2005 II biennio art. 4 c.3

- risorse destinate al personale a tempo indeterminato del ministero degli Esteri in servizio presso le sedi estere

Altre risorse

Somme non utilizzate nell'anno precedente

Fonte: CCNL personale dirigente e non dirigente dei Ministeri

* Già esistenti nella tornata contrattuale 1994-1997.

Il Prospetto 22, in particolare, riporta le informazioni relative all'alimentazione del Fondo unico di amministrazione per il personale non dirigente; i Prospetti 23 e 24 riportano le

informazioni relative all'alimentazione del Fondo per la retribuzione accessoria e di risultato per il personale dirigente, rispettivamente di I e di II fascia.

Prospetto 23 – Voci che alimentano il FUA per CCNL che le ha introdotte. Comparto Ministeri – Personale dirigente di I fascia

CCNL 2002-2005 I biennio art. 51 cc. 2, 3, 5 e 7

- risorse destinate alla retribuzione accessoria inclusi gli straordinari
- RIA dirigenti cessati
- risorse previste dalla l.388/00 (40 miliardi di lire)
- risorse eventuali in caso di attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione
- compensi per incarichi aggiuntivi (provenienti da terzi)
- risorse eventuali derivanti da contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali destinate all'incentivazione della produttività (l.449/97)
- quota percentuale su monte salari 2001

CCNL 2002-2005 II biennio art. 4 c.1

- quota percentuale su monte salari 2003

Altre risorse

Somme non utilizzate nell'anno precedente

Fonte: CCNL personale dirigente e non dirigente dei Ministeri

Prospetto 24 – Voci che alimentano il FUA per CCNL che le ha introdotte. Comparto Ministeri – Personale dirigente di II fascia

CCNL 2002-2005 I biennio art. 58 cc. 2, 3, 5 e 7

- fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi (art. 36 ccnl 94/97)
- risorse ex art. 3 ccnl Ministeri 1994-1997 II biennio (l.550/95; quota su monte salari 1995; somma pro capite subordinata)
- risorse ex art.3 c.1 ccnl 1998-2001 II biennio - tabella A (l.388/00)
- RIA dirigenti cessati
- economie di gestione
- risorse disponibili da specifiche disposizioni di legge e regolamenti
- compensi per incarichi aggiuntivi
- risorse eventuali derivanti da contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali destinate all'incentivazione della produttività (l.449/97)
- quota percentuale su monte salari 2001
- risorse eventuali in caso di attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione

CCNL 2002-2005 II biennio art. 7 c.1

- quota percentuale su monte salari 2003

Altre risorse

Somme non utilizzate nell'anno precedente

Fonte: CCNL personale dirigente e non dirigente dei Ministeri

Nei prospetti successivi sono rappresentate le materie il cui finanziamento grava sul Fondo unico di amministrazione e sul Fondo per la retribuzione accessoria e di risultato articolate secondo il contratto collettivo nazionale che le ha introdotte. Alle voci previste da contratto si

aggiungono altre destinazioni non esplicitate dai testi contrattuali, per prassi, anche se la norma vieta tale possibilità.

Il Prospetto 25 riporta le informazioni relative alla ripartizione del Fondo unico di amministrazione per il personale non dirigente; il Prospetto 26 riporta le informazioni relative al teorico impiego del Fondo per la retribuzione accessoria e di risultato per il personale dirigente, di I e di II fascia.

Prospetto 25 – Ripartizione del FUA per materia. Comparto Ministeri – Personale non dirigente

CCNL 1998-2001 I biennio art. 32 c. 2

- remunerazione turni e lavoro straordinario
- indennità di rischio, disagio, reperibilità
- mobilità del personale
- produttività collettiva
- posizioni organizzative (posizioni super)
- passaggi economici interni all'area
- produttività individuale (in modo selettivo)

Altre destinazioni

Fonte: CCNL personale dirigente e non dirigente dei Ministeri

Prospetto 26 – Ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Comparto Ministeri (Area I) – Personale dirigente (I e II fascia)

CCNL 2002-2005 I biennio art. 48 c.1 lett. c, d, e; art. 60 c.2; art. 61 c.3

- retribuzione di posizione parte fissa
- retribuzione di posizione parte variabile
- retribuzione di risultato
- compensi accessori per incarichi aggiuntivi (in ragione dell'impegno richiesto)
- integrazione della retribuzione di risultato per periodi di sostituzione

Altre destinazioni

Fonte: CCNL personale dirigente e non dirigente dei Ministeri

I controlli sulla contrattazione integrativa

Il problema della tenuta della contrattazione collettiva, sotto il versante del controllo della spesa, assume specifica rilevanza proprio per ciò che attiene alla contrattazione integrativa. Questa, in effetti, incide in modo determinante alla determinazione della retribuzione complessiva comunque percepita dai dipendenti pubblici (cosiddetta retribuzione di fatto), oltre quanto attribuito dalla contrattazione nazionale (cosiddetta retribuzione contrattuale).

E' proprio con riferimento alla cosiddetta retribuzione di fatto, su cui incide la contrattazione integrativa, che talune indagini evidenziano una dinamica retributiva più accelerata nel pubblico impiego rispetto all'impiego privato ed alla stessa inflazione reale (che costituisce, secondo l'accordo di politica dei redditi del 23 luglio 1993, il riferimento, da depurare sulla base di alcune variabili, cui parametrare *ex post* il recupero retributivo biennale, che conguaglia quanto già anticipato - attraverso il CCNL del precedente biennio - attraverso l'inflazione programmata).

La produzione legislativa recente si è quindi indirizzata alla creazione di istituti in grado di consentire il controllo della spesa derivante dalla contrattazione integrativa.

A tale riguardo già l'art. 20, comma 1, lettera e), della legge 23 dicembre 1999, n. 488 (integrativo dell'art.39, della legge 27 dicembre 1997, n.449), aveva affidato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze il ruolo di controllo di detti contratti per i comparti Ministeri ed Enti pubblici non economici (enti con più di 200 dipendenti).

L'attività di controllo è principalmente finalizzata ad impedire che gli oneri derivanti dall'attuazione dei nuovi sistemi di classificazione e di progressione professionale eccedano le disponibilità finanziarie che confluiscono nei fondi unici di amministrazione. Qualora tale controllo abbia esito negativo il contratto sottoscritto non può essere applicato.

La legge finanziaria 2002 ha, a sua volta, esteso l'accertamento congiunto della compatibilità economico-finanziaria del Dipartimento della funzione pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato, previsto dalla legge 488/1999, agli enti pubblici, indicati nominativamente dall'articolo 70, comma 4, del d.lgs. 165/2001 (attualmente costituiti da: CNEL, ENAC, CNIPA, UNIONCAMERE, ASI, ENEA), per i quali ne era controversa l'applicazione. È, inoltre, stato ribadito che gli oneri relativi ai passaggi di personale all'interno delle aree sono a carico dei fondi unici di amministrazione e, in ogni caso, delle risorse per la contrattazione integrativa.

La legge finanziaria 2002 prevede inoltre un sistema aggiuntivo di controlli esterni sulla contrattazione integrativa, in cui, a diverso titolo, intervengono i comitati di settore, la Ragioneria Generale dello Stato, il Dipartimento della funzione pubblica ed il Governo, in particolare, stabilendosi che:

- i comitati di settore e il Governo procedano a verifiche congiunte in merito alle implicazioni finanziarie complessive della contrattazione integrativa di comparto, definendo criteri di riscontro, anche a campione, sui contratti integrativi delle singole amministrazioni;
- gli organi di controllo interno previsti nelle singole amministrazioni inviino annualmente specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa al Ministero dell'Economia e delle Finanze, che predispono, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica;
- nel caso in cui i controlli evidenzino costi non compatibili con i vincoli di bilancio, le relative clausole dell'accordo integrativo sono nulle di diritto.

Inoltre, viene disposto che per la contrattazione integrativa le grandezze finanziarie impegnate e definite percentualmente nella legge finanziaria per le amministrazioni dello Stato, vincolano anche le amministrazioni non statali, tenute al rispetto dei medesimi limiti percentuali. Analogamente su tutte le amministrazioni grava l'obbligo di finanziare con il fondo unico di amministrazione le progressioni professionali (ultimo periodo del comma 1 dell'art. 16, ed ultimo periodo del comma 7 dello stesso art. 16).

Infine, la legge 27 dicembre 2002, n. 289 (legge finanziaria 2003), ha esteso l'accertamento congiunto di cui alla legge n. 488, anche agli enti di ricerca con organico superiore a duecento unità.

Per ultima, la legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006), ai commi 189 e seguenti, ha imposto un meccanismo di congelamento dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato, delle agenzie, incluse le Agenzie fiscali, degli enti pubblici non economici, inclusi gli enti di ricerca e di quelli di cui all'articolo 70, comma 4, e delle università, "cristallizzandolo", a decorrere dell'anno 2006, nell'importo storico determinato al 2004.

L'unica possibilità di incremento dei suddetti fondi è legato all'introito degli importi fissi previsti dai contratti collettivi nazionali (che non risultino già confluiti nei fondi dell'anno 2004), situazione che si è potuta verificare per quei comparti che ancora non avevano stipulato il contratto di rinnovo biennale e che hanno potuto beneficiare della quota

percentuale – nelle misure previste dalle leggi finanziarie – finalizzata alla contrattazione integrativa.

E' inoltre precisato che gli importi relativi alle spese per le progressioni all'interno di ciascuna area professionale o categoria continuano ad essere a carico dei pertinenti fondi e sono portati, in ragione d'anno, in detrazione dai fondi stessi per essere assegnati ai capitoli stipendiali fino alla data del passaggio di area o di categoria dei dipendenti che ne hanno usufruito, o di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta in modo da essere rassegnati, da tale data, ai fondi medesimi.

Il descritto procedimento è, in qualche modo “sorvegliato” dal collegio dei revisori di ciascuna amministrazione (ovvero dall'organo di controllo interno equivalente), il quale è tenuto a “vigilare” sulla corretta applicazione della normativa.

Con riferimento alle evoluzioni recenti, l'Accordo del 6 aprile 2007, Governo-OO.SS., ha chiarito, per quel che concerne la destinazione dei benefici economici, che una quota delle risorse disponibili, comunque non inferiore allo 0,5 % degli incrementi retributivi, dovrà essere destinata alla contrattazione integrativa per l'incentivazione della produttività, e per il conseguente incremento delle correlate componenti della retribuzione accessoria. Tale prescrizione è stata ripresa nei primi atti di indirizzo emanati, relativi al quadriennio 2006-09 e primo biennio economico 2006-07, dei comparti Ministeri e Scuola.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha promosso un'indagine allo scopo di individuare come concretamente siano state acquisite ed utilizzate le risorse finanziarie della contrattazione integrativa, i cui risultati saranno tuttavia disponibili verso la fine dell'anno 2008.

2.3.3 Il sistema della previdenza complementare

Il sistema di previdenza complementare, intesa come forma pensionistica volontaria di integrazione alla prestazione obbligatoria generale pubblica, è stato riformato per effetto della legge di delegazione 23 agosto 2004, n. 243, attuata – per il solo settore privato – dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.

Infatti, l'applicabilità della predetta riforma ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni era subordinata a successive armonizzazioni da definire previo confronto tra i datori di lavoro (Amministrazioni Statali, Regioni, Enti locali, autonomie funzionali) e le organizzazioni comparativamente più rappresentative dei prestatori di lavoro.

La prescrizione del necessario momento pattizio ha creato, in ambito pubblico, una vera e propria riserva di contrattazione negoziale a livello nazionale per l'istituzione delle forme pensionistiche complementari dei dipendenti contrattualizzati: dunque, per dar vita a fondi di previdenza complementare per i lavoratori del pubblico impiego è necessario un atto negoziale collettivo nazionale.

Allo stato attuale sono definite macro-aree di aggregazione tra i vari settori dei dipendenti pubblici ai fini dell'istituzione di corrispondenti fondi di pensione complementare intracompartimentali:

- Scuola;
- Regioni - Autonomie locali - Servizio sanitario nazionale;
- Amministrazioni Statali - Amministrazioni Parastatali - Enti autonomi;
- Università - Ricerca.

L'istituzione di fondi pensione afferenti ad un sostanzioso numero di potenziali aderenti è dovuta infatti alla necessità di ridurre pro-quota l'incidenza dei costi di avviamento e di gestione dei fondi; poiché l'articolo 74 della legge 23 dicembre 2000, n.388 (legge finanziaria per l'anno 2001) aveva stanziato nel bilancio dello Stato un finanziamento per la copertura delle spese di avvio (a carico del datore di lavoro) del solo fondo-pensione delle amministrazioni statali, nel corso dell'anno 2006 il Dipartimento della funzione pubblica ha presentato in Parlamento un emendamento per consentire di ricorrere al medesimo finanziamento ai fini della copertura delle spese di avvio per tutti i fondi pensione: la proposta normativa è stata recepita con l'art. 1, comma 767, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e confermata con l'articolo 2, comma 501 della legge 28 dicembre 2007, n. 224 (legge finanziaria 2008).

Prospetto 27 - Fondi intercompartimentali - Situazione al 31 dicembre 2007

Aree di riferimento	Destinatari potenziali	Fondo istituito	Anno di istituzione	Stato di attività	Iscritti
Scuola	1.200.000	ESPERO	2003	OPERATIVO	77.756
Regioni, Autonomie locali, S.S.N. ¹⁴	1.200.000	PERSEO	2007	NON OPERATIVO	
P.C.M., Ministeri, Enti Pubblici non Economici, Enac, Cnel	260.000	SIRIO	2007	NON OPERATIVO	
Università e Ricerca	70.000	Non istituito			

Fondo "Espero"

Per quanto concerne il Fondo pensione "ESPERO" per il personale della Scuola (1.200.000 dipendenti), unico fondo pensione attualmente esistente ed istituito nell'anno 2003, dal 1° gennaio 2005 è stato previsto il periodo di inizio di operatività, anche ai fini di determinare una data certa per il riconoscimento in favore degli aderenti del contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro.

Alla data del 31 dicembre 2007 risultano iscritti al Fondo Espero 77.756 unità lavorative ed i contributi versati ammontano a circa 68 milioni di Euro; pertanto, il Fondo è entrato nella fase a regime di piena attività, con la costituzione nel febbraio 2007 degli organi sociali del Fondo e con l'impiego delle risorse contributive.

¹⁴ Nel gennaio 2008 hanno aderito al Fondo Perseo i dirigenti medici e veterinari, i dirigenti sanitari, professionali e tecnici amministrativi del Servizio Sanitario Nazionale.

Sono destinatari del Fondo

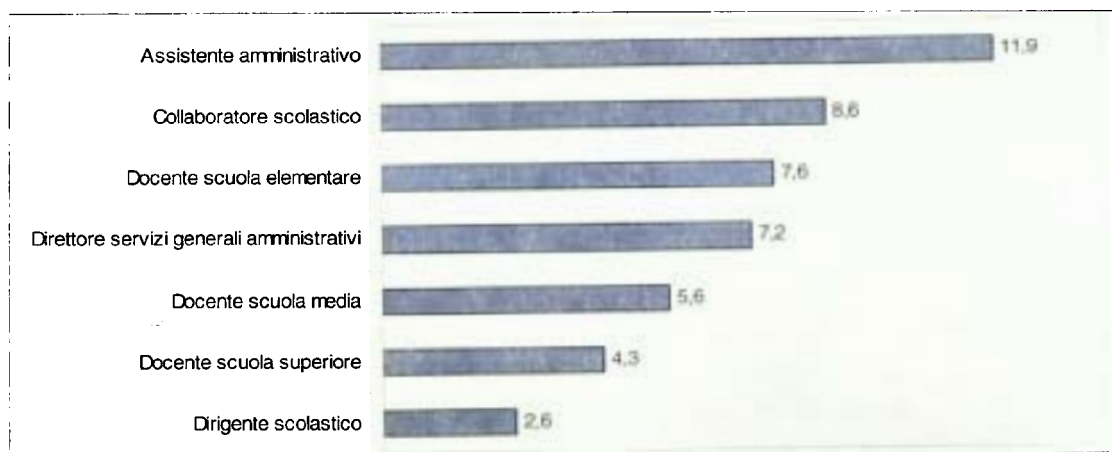
- 1) i lavoratori dipendenti del comparto Scuola (Ccnl 26-5-1999) e AFAM;
 2) i lavoratori dipendenti da:
- Scuole private, parificate e legalmente riconosciute e paritarie (accordo quadro 22 marzo 2007);
 - Enti o Istituti per la formazione professionale (accordo quadro 27 febbraio 2007);
 - Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo istitutivo del Fondo o del contratto collettivo del comparto Scuola.

Fonte: Statuto del fondo Espero

Isritti	Anno 2007: 77.756
	Anno 2006: 53.151
Amministrazioni scolastiche associate	Anno 2007: 10.904
	Anno 2006: 8.900

Fonte: Espero - Bilancio 2007

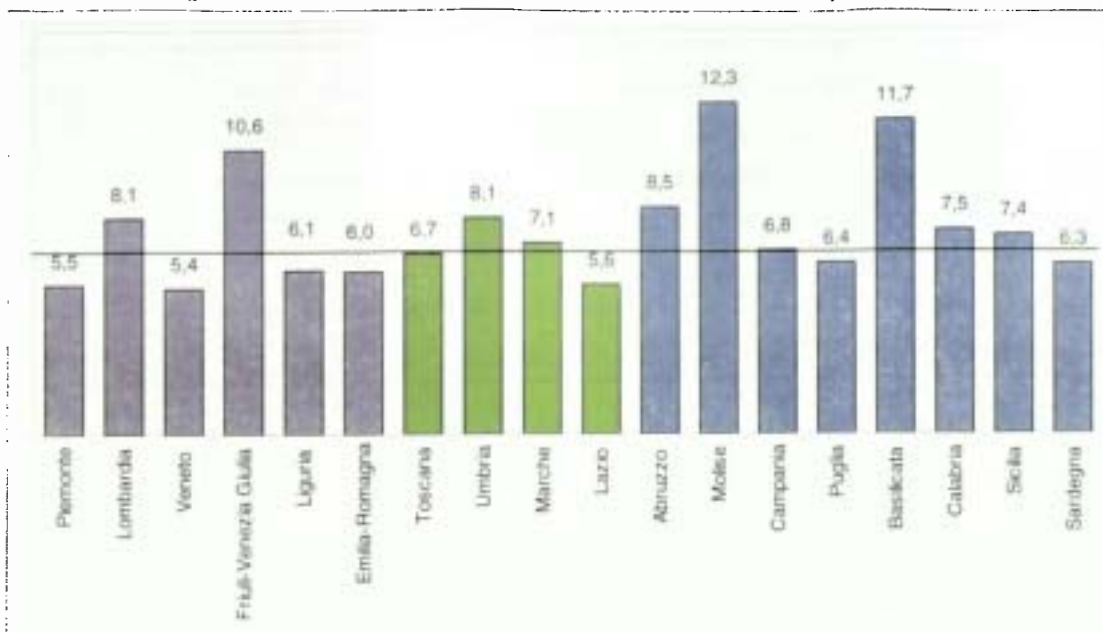
Grafico 41 – Personale della Scuola iscritto al fondo Espero per profilo professionale
 (percentuale di iscritti sul totale dei destinatari del fondo) (a) – Anno 2007



Fonte: Espero - Bilancio 2007

(a) Il personale della Scuola include il personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e gli insegnanti di religione.

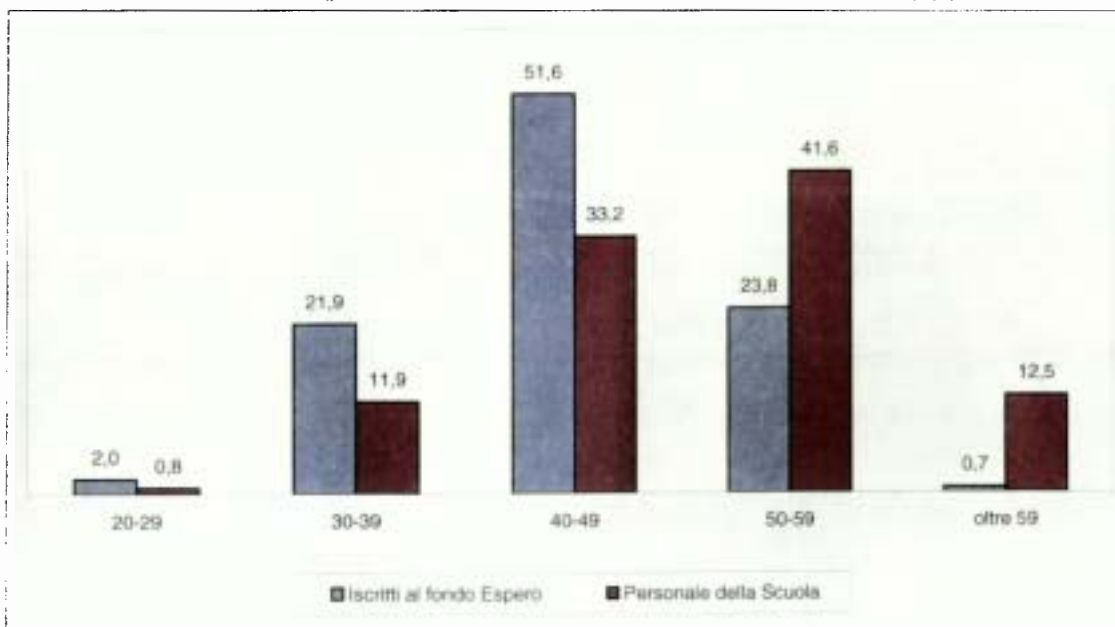
Grafico 42 – Personale della Scuola (a) iscritto al fondo Espero per regione della sede di lavoro (percentuale di iscritti sul totale dei destinatari del fondo) – Anno 2007



Fonte: Espero - Bilancio 2007

(a) Il personale della Scuola include il personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e gli insegnanti di religione.

Grafico 43 – Personale della Scuola iscritto al fondo Espero per regione della sede di lavoro – Anno 2007 (percentuale di iscritti sul totale dei destinatari del fondo) (a)



Fonte: Espero - Bilancio 2007

Fondo "Perseo"

Per quanto concerne il comparto delle Regioni, Autonomie locali e Sanità, nel maggio 2007 è stato sottoscritto l'Accordo collettivo per l'istituzione del Fondo pensione pluricomparto "PERSEO" per i lavoratori dei comparti Regioni, Autonomie locali e Servizio Sanitario Nazionale (complessivamente 1.200.000 lavoratori).

Nel gennaio 2008 hanno aderito al Fondo Perseo anche i dirigenti medici e veterinari, nonché i dirigenti sanitari, professionali e tecnici amministrativi del S.S.N. (Accordo del 21 gennaio 2008).

Fondo "Sirio"

Per quanto riguarda il comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dei Ministeri, degli Enti pubblici non economici, dell' E.N.A.C. e del C.N.E.L., nell'ottobre 2007 è stato sottoscritto l'Accordo per l'istituzione del Fondo pensione complementare denominato "SIRIO" per i 260.000 lavoratori dei relativi comparti.

Aree UNIVERSITA' - RICERCA

Le aree dell'Università e della Ricerca hanno completato le procedure negoziali per avviare la previdenza complementare, ma non hanno ancora contrattualmente identificato le voci retributive sulle quali applicare le percentuali contributive a carico del datore di lavoro.

2.3.4 La rappresentatività sindacale e gli scioperi

A seguito della individuazione delle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative, operata dall'Aran per il biennio 2006-2007, è stato definito l'Accordo quadro sulla ripartizione dei distacchi e dei permessi, anch'esso riguardante il biennio citato, per il personale incluso nei Comparti di contrattazione collettiva.

Con il predetto Accordo, sottoscritto definitivamente in data 31 ottobre 2007, è stato, in particolare, previsto, all'art. 8, che nei casi in cui si realizzi la fuoriuscita di amministrazioni dai Comparti di contrattazione collettiva, conseguente a riorganizzazioni strutturali, il numero dei distacchi complessivamente utilizzati dalle confederazioni e dalle organizzazioni sindacali rappresentative non può superare il limite massimo, fissato con lo stesso Accordo, per garantire, così, al relativo personale collocato in distacco l'esercizio delle libertà sindacali,

fino al momento dell'entrata in vigore della omologa disciplina prevista dal nuovo ordinamento.

Con altro Accordo quadro, sottoscritto il 24 settembre 2007, è stato rivisitato, tra l'altro, l'art. 19 del CCNQ 7 agosto 1998, concernente anche disposizioni in materia di rappresentatività sindacale, con particolare riferimento alle vicende associative delle Organizzazioni Sindacali del settore.

La riformulazione dell'articolo in questione è stata determinata dall'esigenza, ormai improcrastinabile, di completare la disciplina pattizia riguardante, appunto, la misurazione del grado di rappresentatività delle associazioni sindacali, in armonia con quanto richiesto dall'Atto di indirizzo del maggio 1998, formulato dal competente Organismo di coordinamento, dopo l'entrata in vigore dei decreti legislativi 4 novembre 1997, n.396 e 31 marzo 1998, n.80 che, per la prima volta, hanno dettato l'organica e compiuta disciplina sulla rappresentatività sindacale.

Le nuove regole procedurali, recate dal predetto art. 19, attuative dei principi dettati dai richiamati decreti legislativi, i quali conferiscono "oggettiva rilevanza alla effettività delle deleghe", perseguono il precipuo obiettivo di consentire, agevolmente, la piena attuazione della basilare "regola della titolarità diretta delle deleghe", in modo da far sì che con la selezione voluta dal legislatore, sulla base dei criteri dallo stesso codificati, si pervenga alla individuazione di "interlocutori sindacali più affidabili, idonei a consentire un corretto ed efficace andamento delle relazioni sindacali nel pubblico impiego".

L'iniziativa in parola è stata determinata dal fatto che, nel corso dei vari anni dall'entrata in vigore della suddetta disciplina, le associazioni sindacali hanno sempre proceduto alla costituzione di nuove federazioni senza provvedere alla conseguente attribuzione, a favore delle stesse federazioni, delle deleghe delle quali erano titolari al momento della costituzione delle federazioni in parola. Ciò ha comportato che alle federazioni citate è stato riconosciuto il requisito della maggiore rappresentatività per effetto della sommatoria delle deleghe delle associazioni costituenti le quali, subito dopo tale riconoscimento, nella maggior parte dei casi, hanno operato il recesso dalla federazione costituita, instaurando così contenziosi in ordine alla titolarità delle prerogative sindacali, con le ovvie gravi ripercussioni sull'affidabilità dell'interlocutore sindacale.

Lo stesso Accordo consente, *una tantum*, per i casi di superamento dei contingenti dei permessi per la partecipazione dei dirigenti sindacali alle riunioni degli organi statutari delle relative associazioni, una "sanatoria", attraverso l'istituto della compensazione tra i permessi

indicati e quelli previsti per gli stessi dirigenti ai fini dello svolgimento del mandato sindacale.

Con altro Accordo quadro, sottoscritto definitivamente nella stessa data del 24 settembre 2007, il cui contenuto ha riflessi nella materia della rappresentatività sindacale, è stato esteso l'elettorato attivo e passivo, ai fini dell'elezione degli organismi di rappresentanza unitaria dei lavoratori (RSU), a tutti i dipendenti, con esclusione di quelli ricompresi nel comparto Scuola, *"... in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato, il cui rapporto di lavoro è, anche a seguito di atto formale dell'amministrazione, prorogato ai sensi di legge e/o inserito nelle procedure di stabilizzazione alla data di inizio delle procedure elettorali(annuncio)"*.

Con riguardo ai conflitti sindacali nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, nel corso dell'anno 2007, in virtù del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di delega del 15 giugno 2006, le incombenze relative all'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, così come integrata e modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, sono state assolve dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, limitatamente agli scioperi interessanti il personale delle amministrazioni pubbliche ricompreso nei Comparti e nelle autonome Aree di contrattazione della dirigenza, delle magistrature amministrativa e contabile, dell'Avvocatura dello Stato, della carriera prefettizia e diplomatica, dei professori e ricercatori universitari, della Banca d'Italia, dell'Ufficio Italiano Cambi, della Consob, dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato, nonché il personale dell'Agenzia Spaziale Italiana (ASI), del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), del Centro Nazionale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione (CNIPA), dell'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (ENAC) e dell'Unioncamere.

Il Dipartimento della funzione pubblica è, consequenzialmente, intervenuto presso le amministrazioni interessate per i casi di proclamazione di scioperi ai livelli nazionale ed interregionale, al fine di:

- comunicare le predette indizioni e le modalità di effettuazione degli scioperi, nonché le relative sospensioni, revoche e differimenti, per l'approntamento delle procedure atte a garantire, nel periodo fissato per l'astensione dal servizio, l'erogazione delle prestazioni indispensabili, assicurando, così, il godimento dei diritti costituzionalmente tutelati;
- acquisire i dati relativi alle adesioni ed all'ammontare delle somme trattenute sulle retribuzioni dei dipendenti.