

5.3 Parità e pari opportunità tra uomini e donne

Con l'approvazione del d.lgs. 150/2009 si stabilisce che le amministrazioni pubbliche devono favorire in modo coerente e costante la cultura delle pari opportunità per il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e l'aumento delle competenze professionali dei pubblici dipendenti attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Questa nuova impostazione suggerisce alle amministrazioni di mettere a sistema tutti gli strumenti legislativi e contrattuali che sappiano coniugare un'adeguata organizzazione del lavoro con una più agevole conciliazione tra i tempi di vita e lavoro. Occorre, tuttavia, riconoscere l'esistenza di un problema culturale che richiede risposte istituzionali innovative che tengano conto e sappiano valorizzare le differenze tra i generi.

Sui luoghi di lavoro le maggiori difficoltà si incontrano nei periodi di malattia, o quando siamo chiamati a svolgere i lavori di cura¹⁵ per i minori, i disabili e gli anziani. Lavori di cura che, per lo più, sono assolti dalle donne.

Alla luce di tali considerazioni le azioni del Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito dell'attuazione delle politiche di parità e pari opportunità, si sono focalizzate sui temi della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. L'intento è stato quello di accrescere e far maturare la consapevolezza nelle amministrazioni sulle possibilità offerte dalle normative vigenti per attuare e mettere a sistema strumenti organizzativi che producano l'innalzamento della produttività lavorativa dei dipendenti nel rispetto e senza mortificare le esigenze legate alla loro sfera privata, con particolare attenzione ai lavori di cura.

Al riguardo di seguito vengono brevemente richiamate le azioni messe in atto dal Dipartimento della funzione pubblica.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il Dipartimento della funzione pubblica, per approfondire alcuni aspetti legati ai temi della conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita ha commissionato al Formez

¹⁵ Per "lavori di cura" in questo contesto si intendono tutti quei lavori non retribuiti necessari per curare ed assistere in ambito familiare un'altra persona sia essa minore, disabile o anziano

un'indagine, anche in chiave di genere, sull'utilizzo, nelle pubbliche amministrazioni, dei benefici previsti dalla legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate (legge 104/1992).

L'indagine, descritta in modo approfondito nel paragrafo successivo, rivela che sono le donne a fruire in misura maggiore rispetto agli uomini dei benefici previsti dalla Legge.

I permessi nel 50% dei casi sono utilizzati per l'assistenza ai genitori e solo nel 20% dei casi, compresi i malati oncologici, dagli stessi dipendenti.

Per venire incontro alle esigenze dei dipendenti affetti da patologie oncologiche il Dipartimento della funzione pubblica ha anche richiamato con una direttiva¹⁶ le amministrazioni all'utilizzo di modalità flessibili di lavoro, come il *part time* e il telelavoro, per favorire le prestazioni lavorative dei dipendenti affetti da patologie invalidanti, e ad incentivare anche il loro più rapido e sostenibile ritorno all'attività produttiva.

Piano nidi PA

Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, il Ministro per le pari opportunità e il Sottosegretario per le politiche della famiglia, in data 13 novembre 2009, hanno firmato un protocollo d'intesa per "l'attivazione di un insieme coordinato di azioni ed interventi volti a favorire la realizzazione, presso le pubbliche amministrazioni di tutti i livelli di governo, di nidi aziendali e di eventuali altri servizi socio-educativi per l'infanzia, al fine di tutelare e favorire il lavoro femminile, anche nell'ottica del progressivo innalzamento dell'età pensionabile delle lavoratrici del settore pubblico".

L'intento è quello di favorire l'affermarsi di un nuovo modello culturale che consenta alle donne madri l'accesso e la permanenza nel mondo del lavoro.

Per la realizzazione di tali interventi si prevede di utilizzare in parte i risparmi derivanti dall'innalzamento dell'età pensionabile delle donne nel pubblico impiego, come disposto dall'art. 22-ter della legge 102/2009, in attuazione della sentenza n. C-46/07 della Corte di Giustizia della Comunità Europea, del 13 novembre 2008.

¹⁶ Circolare n. 1/09 - Relativa al decreto legge 112/2008, convertito in legge 133/2008 - Art. 71 - "Fasce orarie di reperibilità - Malati oncologici".

Nell'ambito di questo protocollo, il Dipartimento della funzione pubblica ha affidato al Fornez, la realizzazione un'indagine conoscitiva sulla presenza dei nidi di infanzia presso le amministrazioni centrali e locali.

Sulla base delle risposte pervenute, in valore assoluto le amministrazioni maggiormente rappresentate sono i comuni, pari al 15% del totale, in rappresentanza di oltre il 30% del totale dei dipendenti.

Le regioni che hanno garantito un maggior numero di risposte sono la Lombardia, il Veneto, il Piemonte, l'Emilia Romagna, la Toscana.

La maggiore concentrazione di asili nidi si trova in Lombardia dove sono collocate 25 amministrazioni che presentano almeno un asilo (il 31% del totale), seguita dal Lazio e dal Veneto (15 amministrazioni). Gli enti che hanno dichiarato di aver aperto almeno un asilo riservato ai dipendenti sono complessivamente 79 pari al 4% degli enti rispondenti.

La regione che mostra il maggior interesse all'apertura di nuovi asili nido è la Lombardia seguita nell'ordine dal Veneto, dal Piemonte e dalla Campania.

Per le amministrazioni che non hanno dichiarato interesse all'istituzione dell'asilo nido la motivazione prevalente è l'elevata età media dei dipendenti unita alle dimensioni dell'ente e all'esiguità di bambini potenzialmente interessati.

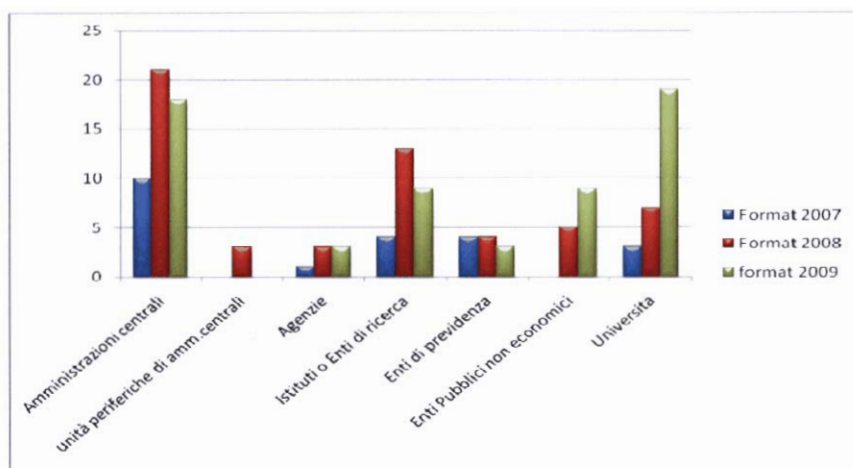
Solo in pochissimi casi l'ostacolo è rappresentato dalla mancanza di locali idonei e in un solo caso si fa riferimento all'esiguità delle risorse disponibili.

Monitoraggio sull'attuazione della direttiva "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

Questa direttiva, emanata nel 2007 "anno europeo delle pari opportunità per tutti" stabilisce che le amministrazioni devono garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa: accesso al lavoro, trattamento giuridico, progressione di carriera, trattamento economico, accesso alle prestazioni previdenziali, divieti di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso, sul matrimonio, sulla maternità.

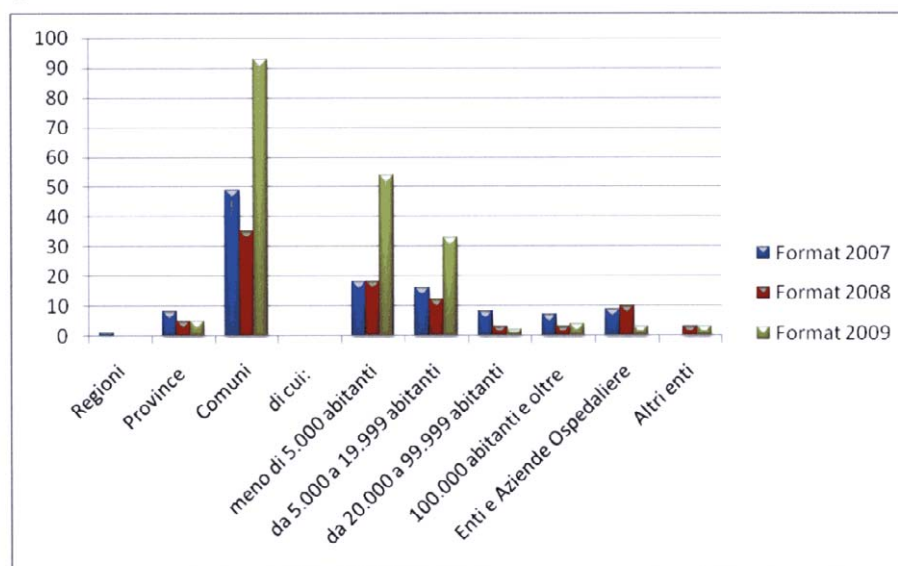
Le amministrazioni, di conseguenza, sono chiamate ad auto valutarsi attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio poiché la violazione di questi divieti comporta la nullità degli atti e l'applicazione di sanzioni amministrative.

Il monitoraggio, che da tre anni è realizzato congiuntamente dai Dipartimenti della funzione pubblica e pari opportunità, con l'approvazione del d.lgs. 150/2009, diventa un utile strumento per promuovere la cultura della parità, in grado di fornire ai vertici delle amministrazioni un *feedback* per orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro, sia a livello centrale sia a livello decentrato. Come stabilito dalla suddetta direttiva, il rapporto è reso noto a settembre. Allo stato attuale, per il rapporto 2009 hanno partecipato alla rilevazione 165 amministrazioni, di cui 61 dirette destinatarie e 104 per conoscenza. Per le amministrazioni dirette destinatarie l'incremento percentuale rispetto allo scorso anno è di circa l'11%. Nel dettaglio, sono le università e gli enti pubblici non economici ad aver inviato il maggior numero di format come indicato nella figura seguente.

Figura 20

Sempre per lo stesso periodo, è quasi raddoppiato l'incremento percentuale delle amministrazioni che ricevono la direttiva per conoscenza. Questo vistoso aumento deriva dalla partecipazione alla rilevazione dei comuni con meno di 20.000 abitanti, come rappresentato nella figura seguente:

Figura 21



Parificazione dell'età pensionabile tra uomini e donne nella P.A.:

Il Governo ha modificato, con l'art 22-ter della legge 102/2009, i requisiti relativi all'età minima a partire dalla quale le donne del pubblico impiego maturano il diritto al pensionamento di vecchiaia, innalzando gradualmente l'età fino a 65 anni come per gli uomini. Tale modifica è in linea con la pronuncia della Corte di giustizia europea del 13 novembre 2008 nella causa C-46/07 che condanna l'Italia per discriminazione tra uomo donna in materia di età pensionabile.

Con questa sentenza, la Corte di Giustizia ha qualificato il regime pensionistico amministrato dell'INPDAP come un regime di tipo professionale poiché, pur gestendo diverse categorie di lavoratori, tutti appartengono al settore pubblico. Inoltre, in questo caso, la pensione non viene assimilata ad un regime legale di protezione sociale ma ad una prosecuzione della retribuzione essendo lo Stato, in qualità di datore di lavoro, a pagare la prestazione. Pertanto la Corte ha stabilito che non si può applicare la Direttiva 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale ma l'art. 141 del Trattato CE che stabilisce il principio della "parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile".

L'art 22-ter della legge 102/2009 ha stabilito, a decorrere dal 1° gennaio 2010, per le dipendenti pubbliche l'innalzamento dell'età pensionabile di un anno ogni biennio per arrivare a regime nel 2018 a 65 anni.

Tuttavia la Commissione Europea ha stabilito che il limite massimo accettabile per l'applicazione della citata sentenza sia il 1 gennaio 2012. Conseguentemente, il Governo in sede di conversione del decreto- legge sulla manovra finanziaria "anti-crisi" (d.l. 78/2010) ha presentato un emendamento che innalza l'età pensionabile delle donne del pubblico impiego a 65 anni a partire dal 1° gennaio 2012.

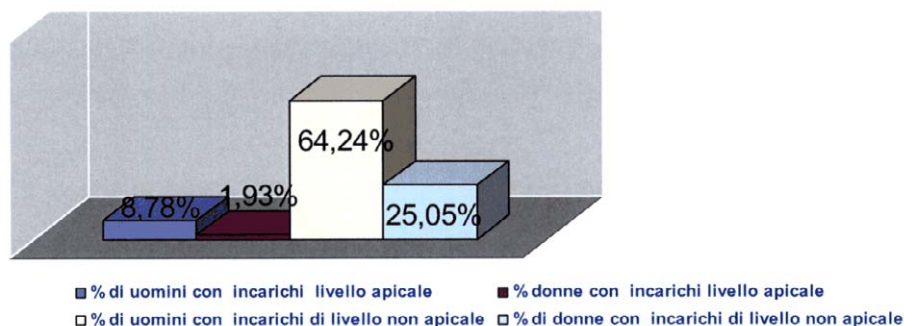
La presenza femminile nelle posizioni apicali nella pubblica amministrazione

Nella pubblica amministrazione la presenza femminile ha oltrepassato il 55% del totale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, tuttavia le donne sono ancora sottorappresentate nelle posizioni di vertice.

La conferma viene consultando la banca dati degli incarichi dirigenziali, istituita presso il Dipartimento della funzione pubblica, che permette di descrivere la composizione per genere degli incarichi di funzioni dirigenziali di livello generale, attribuiti dalle amministrazioni dello Stato. In questo contesto, per una migliore interpretazione dei dati, abbiamo suddiviso le funzioni dirigenziali di livello generale in apicali (Segretari Generali di ministeri, incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali) e non apicali.

Nel 2009 sono state conteggiate 467 posizioni tra tutti i dirigenti appartenenti ai ruoli dello Stato, i dirigenti provenienti da altre amministrazioni pubbliche, le persone di particolare e comprovata qualificazione professionale (art 19 comma 6, d.lgs. 165/2001) cui è stato affidato un incarico dirigenziale di livello generale

Figura 22 – Valori percentuali, per genere, riferiti agli incarichi dirigenziali di livello generale nelle amministrazioni statali



Fonte Dipartimento della funzione pubblica

Tale ripartizione si è rivelata opportuna per far emergere l'esistente situazione di squilibrio tra i generi. Infatti, tra gli incarichi di livello generale apicale si registra solo 1,93% di posizioni assegnate alle donne in rapporto all'8,78% di posizioni assegnate agli uomini.

La situazione migliora, anche se ancora siamo lontani dalla parità, per quanto riguarda le posizioni di livello generale non apicali dove le donne si attestano al 25,05% e gli uomini al 64,24%.

5.4 Il monitoraggio sui benefici previsti per i lavoratori e i familiari di persone disabili in situazioni di gravità (legge 104/1992)

La rilevazione sui benefici previsti nelle pubbliche amministrazioni per i lavoratori e i familiari di persone disabili in situazione di gravità promossa dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione è stata realizzata tra luglio e ottobre 2009, nel momento in cui era in corso una riflessione ed era stata avviata un'iniziativa legislativa su come ottimizzare l'utilizzo dei benefici previsti dalle diverse normative, a favore dei beneficiari finali, le persone con disabilità gravi.

L'indagine, inoltre, ha teso a verificare anche l'utilizzo di altri benefici, quali i congedi retribuiti di due anni, l'assenza facoltativa per maternità, l'avvicinamento al proprio domicilio, il *part time*.

Come destinatarie della rilevazione sono state individuate 19.717 unità organizzative di cui 9.024 amministrazioni di diverse tipologie e 10.693 istituti scolastici, cui è stato inviato un questionario da compilare esclusivamente *on-line*.

Hanno inviato il questionario 8.253 amministrazioni (il 45% di quelle invitate), in rappresentanza di oltre 1.700.000 dipendenti, circa il 50% del complesso di dipendenti pubblici¹⁷.

I risultati più significativi emersi dalla rilevazione sono, per i numeri rilevati e per il dettaglio delle informazioni raccolte, quelli relativi ai permessi mensili che interessano, in media il 9% del personale presente nelle amministrazioni che hanno partecipato alla rilevazione.¹⁸

Complessivamente, sul totale del campione di 1.700.000 dipendenti interessati alla rilevazione, fruiscono dei permessi (anno 2009) oltre 150.000 persone, l'82% dei quali (123.667 unità) ne fa uso per assistere i familiari.

Il maggior numero è concentrato nelle scuole nelle quali circa il 10% del personale usufruisce dei permessi.

Numeri significativi si ritrovano anche nelle Aziende e Enti del SSN (9%); sopra la media risultano anche le Agenzie (18%), gli Enti Pubblici nazionali (14%) i Comuni (10%).

Nella ripartizione per circoscrizioni territoriali si rileva che nel Mezzogiorno vi è una concentrazione di dipendenti fruitori dei permessi significativamente maggiore che nel resto del paese, mentre la ripartizione tra beneficiari diretti e fruitori per l'assistenza dei familiari è pressoché identica in tutte le tre circoscrizioni territoriali.

Ad usufruire dei permessi sono in prevalenza le lavoratrici (79% nelle scuole, 67% nelle amministrazioni).

¹⁷ Questa percentuale ha come riferimento i valori indicati nel Conto Annuale 2007, con l'esclusione dei lavoratori estranei all'amministrazione.

¹⁸ Va evidenziato che la distribuzione delle risposte per certi versi casuale (non era obbligatorio rispondere al questionario) non consente di considerare, soprattutto laddove il numero di amministrazioni censite è molto limitato, le percentuali rilevate come effettivamente rappresentative del comparto o territorio di riferimento. Tuttavia ad esempio poiché alcuni dati appaiono comunque molto significativi: il numero di giornate utilizzate nella scuola risulta mediamente inferiore del 20% rispetto agli altri settori; in questi enti insiste quindi una percentuale superiore di dipendenti "utilizzatori di permessi" ma minore come "giornate utilizzate".

I familiari per i quali si utilizzano in misura maggiore i permessi mensili sono i genitori (che assorbono circa il 50% del totale dei permessi); per i figli (di minore e maggiore età), altri parenti o coniugi la percentuale si aggira sul 10%.

Si può ipotizzare che il progressivo invecchiamento della popolazione presumibilmente unito alla carenza di servizi per gli anziani non autosufficienti abbia inciso in maniera significativa sull'utilizzo di questo beneficio.

Il numero complessivo di giornate fruite nel 2008 risulta pari a 2.439.985, l'85% delle quali è stata utilizzata a favore di familiari.

La lettura coordinata dei dati indica che vi è una tendenza ad un progressivo aumento nell'utilizzo dei permessi mensili, come sembrerebbe emergere anche dai dati provenienti da altre fonti¹⁹ relativi al 2006 e al 2007.

Le giornate che sono state rilevate nel Conto Annuale 2006 sono inferiori ai 4.000.000, mentre nel 2007 sono pari a 4.313.388. Se si tiene conto che le amministrazioni rispondenti al nostro questionario impiegano circa il 50% del personale complessivo delle pubbliche amministrazioni e che il dato rilevato per il 2008 in occasione di questo monitoraggio è pari al 56% del valore risultante dal Conto Annuale, si può ragionevolmente supporre che l'utilizzo effettivo dei permessi sia in aumento costante.

La rilevazione ha consentito di verificare che l'utilizzo dei benefici a favore dei lavoratori disabili e dei familiari di disabili è fortemente radicato nelle amministrazioni, con una distribuzione pressoché lineare correlata, più che a specifiche politiche gestionali, ai ruoli professionali, al genere e all'età media dei lavoratori (oltre che alla tipologia di familiari assistiti).

In conclusione, la rilevazione effettuata ha rappresentato un'occasione, particolarmente significativa per dare evidenza a un fenomeno – quello dei benefici concessi ai lavoratori in relazione alla disabilità grave – che ha un grande rilievo sia per le caratteristiche dei soggetti direttamente o indirettamente interessati, sia per l'onere economico che esso comporta.

I dati raccolti che consentono di approfondire il fenomeno anche oltre il mero dato quantitativo, possono fornire qualche indicazione alla discussione sulle proposte di riforma

¹⁹ Si fa riferimento al Conto Annuale.

nelle quali vanno coinvolte in primo luogo gli *stakeholder*, ovvero i disabili e le loro rappresentanze.

Nella rilevazione effettuata dal Dipartimento della funzione pubblica la percentuale delle lavoratrici risulta ancora più elevata (79% nelle scuole, 67% nelle amministrazioni).

Segnalando solo incidentalmente che il fenomeno è probabilmente amplificato da casi di abuso o uso distorto (analogamente registrati nell'uso dei permessi per il parcheggio riservato), si può sostenere che i benefici previsti a favore dei familiari disabili solo in parte (per i figli e/o parenti conviventi) continuano ancora oggi a svolgere le funzioni per la quale erano stati concepiti, ovvero favorire l'inclusione sociale delle categorie più svantaggiate.

Nel corso del tempo, infatti, sembra essersi prodotto uno spostamento di focus e presumibilmente alcuni benefici concessi ai lavoratori più che finalizzati all'inclusione sociale sono diventati – dando per scontato che siano utilizzati sempre ed esclusivamente a favore dei familiari per i quali vengono richiesti – veri e propri sostegni alle famiglie tesi a integrare servizi e prestazioni non sufficienti o, addirittura non garantiti (è il caso, ad esempio, dell'assistenza domiciliare integrata in alcune aree quasi del tutto assente).

Il monitoraggio costante dell'utilizzo dei benefici per i lavoratori disabili e i familiari disabili consentirà di tenere sotto controllo i valori numerici e meglio approfondire le connessioni tra questi benefici e le politiche di settore rivolte in particolare ai disabili e agli anziani non autosufficienti.

Capitolo 6
Le relazioni sindacali

PAGINA BIANCA

CAPITOLO 6

LE RELAZIONI SINDACALI

6.1 La contrattazione collettiva dei dipendenti ricompresi nei comparti e nelle aree di contrattazione

6.1.1 Il quadro normativo. La contrattazione nazionale e la riforma del lavoro pubblico

L'approvazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di lavoro pubblico

Il 31 ottobre 2009 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, S.G. n. 254, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, recante: “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”.

Il decreto legislativo, che ha attuato in tempi molto rapidi la delega contenuta nella legge 15/2009, citata in epigrafe, è stato preceduto da vari provvedimenti normativi che ne hanno in parte anticipato i contenuti (fra gli altri: il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 ed alcuni articoli della legge 22 dicembre 2008, n. 203, legge finanziaria per l’anno 2009 (si rinvia diffusamente, in tema, alla Relazione al Parlamento sullo stato della pubblica amministrazione relativo all’anno 2008, pag. 100 e seguenti.).

Il d.lgs. 150/2009 ridefinisce il ruolo della contrattazione collettiva, nazionale e integrativa, in relazione a molteplici profili che attengono alla competenza della fonte

negoziale anche nel rapporto con la legge, ai controlli, al procedimento, ai soggetti, alle regole per la provvista delle risorse finanziarie.

Si tratta di disposizioni legislative che, sebbene non apportino modifiche in ordine alla qualificazione del rapporto di lavoro che rimane di diritto privato (per cui la natura giuridica delle situazioni soggettive deducibili resta espressione della sfera dei diritti soggettivi, senza comportare situazioni d'interesse legittimo altrimenti di competenza del giudice amministrativo), tuttavia modificano incisivamente le regole della contrattazione collettiva.

Sotto il profilo della competenza della contrattazione collettiva e dei suoi rapporti con la legge, d'altra parte, la legge delega ha stabilito in via diretta (vale a dire senza attendere la mediazione del decreto delegato: cfr. l'art. 1) che i contratti collettivi potranno disapplicare norme di legge in materia di rapporto di lavoro destinate a determinate categorie di dipendenti pubblici, solo allorché la stessa legge espressamente conferirà loro questa facoltà.

Si tratta della dislocazione, in capo alla fonte collettiva, di un diverso potere. Nel pregresso regime la contrattazione era abilitata a disapplicare tutte le disposizioni legislative in materia di rapporto di lavoro pubblico, *medio tempore* intervenute, tranne i casi in cui tale facoltà le fosse espressamente inibita dalla medesima legge. Adesso il rapporto è rovesciato, per cui il contratto potrà regolare diversamente istituti del rapporto di lavoro su cui è intervenuta la legge solo allorché sia espressamente autorizzato in tale senso.

La contrattazione collettiva, a sua volta, non potrà avere ad oggetto materie organizzative, afferenti alle prerogative dirigenziali ovvero oggetto di procedure di partecipazione sindacale: quest'ultima, nelle materie afferenti ai poteri datoriali del dirigente pubblico (gestione dell'organizzazione del lavoro e delle risorse umane), potrà svilupparsi solo nelle forme dell'informazione, con esclusione di forme di partecipazione più intrusive.

Si è così evitato il pericolo di regimi cogestionali e nel contempo si è inteso riaffermare in materia l'autonomia del dirigente (con le connesse responsabilità per la gestione delle relazioni sindacali).

La contrattazione collettiva si svolgerà in un numero minore di comparti ("per i dipendenti non dirigenti") ed aree ("per i dirigenti") di contrattazione collettiva: la legge ne prevede rispettivamente quattro, ferma restando la competenza della stessa contrattazione collettiva circa l'individuazione delle amministrazioni da ricomprendervi. Si è così evitata la parcellizzazione del previgente regime, che aveva provocato sperequazioni, ritardi ed un evidente sovraccarico funzionale in capo all'Aran, chiamata a gestire per ogni biennio contrattuale oltre trenta contratti collettivi.

I comitati di settore (che rendono gli indirizzi all'Aran per la contrattazione collettiva e ne ratificano le ipotesi di accordo), da sette diventano tre. La riduzione funge anche da strumento di semplificazione del procedimento contrattuale con indiretti riflessi anche sul versante della spesa per la contrattazione collettiva (considerata la ricentralizzazione che ne consegue che risponde a complessive esigenze di controllo).

Altre disposizioni particolarmente innovative sono dettate soprattutto con riferimento al riordino dell'ARAN ed al procedimento di contrattazione collettiva. In particolare, sotto il versante procedimentale, la certificazione non positiva di compatibilità economico-finanziaria della Corte dei conti sui CCNL torna a ricoprire carattere impeditivo della definitiva sottoscrizione, come, peraltro, già previsto da una disposizione collocata nell'art. 67 del d.l. 112/2008.

Il datore di lavoro pubblico recupera poteri gestionali unilaterali di ultima istanza (nei casi in cui non sia possibile pervenire ad un accordo con la controparte) anche nelle materie oggetto di contrattazione collettiva.

Si sono così evitate contrattazioni *sine die*, che determinavano il sacrificio del buon andamento e della continuità dell'azione amministrativa e che incidevano anche sui diritti dei dipendenti, costretti a subire gli effetti dei ritardi negoziali sia a livello di contrattazione nazionale che integrativa.

La contrattazione integrativa viene finalizzata dalla legge (a pena di nullità) al conseguimento di risultati ed obiettivi e sarà finanziata (inizialmente con riferimento ad amministrazioni statali e parastatali) in maniera diseguale in relazione al raggiungimento delle *performance* programmate. Fino ad oggi le risorse per la contrattazione collettiva integrativa venivano dichiarate *ex ante*, e venivano non di rado cedute senza effettive contropartite, anche per i congeniti ritardi nella stipulazione dei contratti nazionali (appare in effetti ben difficile incidere sulla leva incentivante con effetti retroattivi!). Attualmente, sebbene ancora in via sperimentale, con riferimento esclusivo a Stato ed enti parastatali, le risorse verranno distribuite *ex post* in modo da far discendere guadagni aggiuntivi per i dipendenti pubblici quale effetto di un'acclarata produttività collettiva aggiuntiva.

Sono, inoltre, potenziati i controlli sulla contrattazione integrativa e le forme di trasparenza nonché le sanzioni in caso di stipulazione di contratti illegittimi per violazione dei vincoli derivanti dai contratti nazionali ovvero dalla legge.

I controlli esterni si affiancano senza sostituirli a quelli interni e faranno trasparire l'interesse della collettività che deve essere sotteso alla stipulazione di ogni contratto

integrativo. Da tale prospettiva, anzi, i cittadini-utenti disporranno di appositi strumenti per evidenziare i propri bisogni e verificarne la realizzazione tramite i contratti integrativi ed in conseguenza degli stessi.

Complessivamente il sistema appare più responsabilizzato, trasparente e misurabile: esso dovrà tendere anche a rientrare in una compatibilità complessiva di spesa, dalla quale nella fase precedente alla nuova decretazione delegata non di rado è sfuggito.

Di seguito si svolgerà un'analisi particolareggiata delle modificazioni normative apportate dal d.lgs. 150/2009 con riferimento all'assetto vigente in tema di relazioni sindacali.

6.2 Contenuti, procedimenti e regole della contrattazione collettiva dopo la riforma

Competenze della contrattazione collettiva nazionale

L'art. 54 del decreto attuativo della legge 15/2009 sostituisce il testo dell'art. 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165. Il primo comma del nuovo articolo opera una restrizione del campo d'azione della contrattazione collettiva. Essa ai sensi delle precedenti disposizioni si svolgeva "su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali". Le nuove previsioni escludono espressamente dalla contrattazione collettiva una serie di materie in senso lato riconducibili alla sfera organizzativa, ma, sulle quali, si erano sovente esercitate forme di negoziazione nonostante le preclusioni sussistenti *in primis* nella Costituzione (art. 97, comma 1).

Si tratta delle materie (che non costituiscono un *numerus clausus* ma una mera elencazione esemplificativa) attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle elencate all'articolo 2, comma 1, *lettera c*), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

La norma di legge da ultimo richiamata, a sua volta, enuclea, per escluderle dalla privatizzazione (e contestualmente dalla contrattualizzazione), le seguenti materie:

- le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
- i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;