

COMUNICAZIONI DELLA CONFEDERAZIONE AGLI ENTI ASSOCIATI

26/2009

AGLI ENTI ASSOCIATI

INFORMAZIONI AMMINISTRATIVE ED APPROFONDIMENTI

SPECIALE PERSONALE

**L'intesa per riforma del modello contrattuale
nella pubblica amministrazione.
L'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico
e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
La trattativa per il rinnovo CCNL 2008-2009
Comparto Regioni e Autonomie Locali**

La riforma del modello contrattuale nella pubblica amministrazione

Il 30 aprile 2009 Governo e sindacati hanno sottoscritto l'intesa per la riforma del modello contrattuale nella pubblica amministrazione. L'intesa riguarda l'applicazione ai comparti contrattuali del settore pubblico dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del lavoro già sottoscritto nel gennaio 2009.

L'accordo decorre dalla data della sua sottoscrizione ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2013.

L'intesa prevede alcuni elementi di rilievo:

- **Modello contrattuale:**

Si prevede un modello contrattuale basato su due diversi livelli, uno nazionale ed uno decentrato (a livello di amministrazione o di territorio);

I CCNL avranno durata triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica;

- **Incrementi stipendiali:**

La crescita retributiva degli stipendi sarà collegata all'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato (IPCA) che viene preso a base per l'individuazione degli indici previsionali dell'inflazione, da applicarsi alla base di calcolo delle voci stipendiali e sarà tenuto fisso per il triennio di contrattazione.

- **Velocizzazione delle trattative:**

L'iter per la contrattazione sarà velocizzato prevedendo la presentazione delle piattaforme sindacali (per i rinnovi contrattuali) sei mesi prima della scadenza.

- **Costituzione del Comitato paritetico:**

A presidio del buon funzionamento delle regole definite e per finalità di monitoraggio e analisi degli effetti della contrattazione, viene costituito un Comitato paritetico - di cui fanno parte rappresentanti dei Comitati di settore e membri designati dalle Confederazioni sindacali rappresentative ai sensi della normativa vigente.

Pubblichiamo in allegato la documentazione ministeriale, relativa all'Intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali ai comparti contrattuali del settore pubblico.

Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Nella seduta del Consiglio dei Ministri dell'8 maggio 2009 è stato approvato lo schema di decreto legislativo che dà attuazione alla delega contenuta nella legge n.15 del 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il provvedimento sarà successivamente trasmesso alle parti sociali e alle Commissioni parlamentari per il parere.

Per quanto riguarda i contenuti del decreto delegato si riporta di seguito la scheda riepilogativa del 29 aprile 2009 predisposta dalla presidenza del Consiglio dei Ministri (su <http://www.innovazione.gov.it>):

- **Premiare il merito**

L'asse della riforma è la forte accentuazione della selettività nell'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, in modo da premiare i capaci e i meritevoli, incoraggiare l'impegno sul lavoro e scoraggiare comportamenti di segno opposto. Si intende così segnare una inversione di rotta rispetto alla generale tendenza alla distribuzione a pioggia dei benefici che da decenni ha prevalso nei fatti, attraverso la contrattazione integrativa, in palese contraddizione con le proclamazioni verbali, soprattutto di parte sindacale. Il decreto fissa in materia una serie di principi nuovi e non derogabili dai contratti collettivi: si stabilisce, ad esempio, che non più di un quarto dei dipendenti di ciascuna amministrazione potrà

beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima prevista dal contratto, e che non più della metà potrà goderne in misura ridotta al cinquanta per cento, mentre ai lavoratori meno meritevoli non sarà corrisposto alcun incentivo.

Inoltre, vengono previste forme di incentivazione aggiuntive per le performances di eccellenza e per i progetti innovativi, si legano strettamente a criteri meritocratici le progressioni economiche, che rappresentano nel pubblico l'equivalente dei "superminimi" del privato, si prevede l'accesso dei dipendenti migliori a percorsi di alta formazione che ne favoriscano la crescita professionale. Il tutto in un contesto di piena affermazione di quella cultura della valutazione la cui carenza ha sino a oggi frenato ogni possibilità di produrre un tangibile miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche.

- **La valutazione della performance**

Il decreto prevede l'introduzione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in una ottica di miglioramento della performance. Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed outcome) auspicato dalle riforme precedenti, al fine di produrre un tangibile miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche.

Per facilitare questo passaggio occorre:

- aiutare le amministrazioni ad assimilare questa nuova logica (Piano e relazione di performance, sistemi di valutazione, Autorità ed Organismi indipendenti di valutazione);
- mettere il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza);
- rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premiabilità selettiva).

L'implementazione di questo nuovo ciclo di gestione delle performance si ripercuote sul rapporto con il personale, attraverso la premiabilità, e sul rapporto con il pubblico attraverso la customer satisfaction e la trasparenza.

Per quanto riguarda il personale, il decreto stabilisce le modalità generali di erogazione degli strumenti di valorizzazione del merito. Spetta alla contrattazione collettiva definire le modalità attuative dell'erogazione dei premi, nel rispetto della legge, che garantisce il principio di selettività. Per quanto riguarda il pubblico, l'inserimento della customer satisfaction come dimensione di valutazione, e quindi di programmazione, stabilisce di fatto il rapporto con l'utente come criterio di miglioramento della performance.

Infine, attraverso il programma triennale per la trasparenza, ogni amministrazione consolida il dialogo con i cittadini ed i principali soggetti interessati sia in fase di programmazione che di rendicontazione.

- **La contrattazione collettiva**

Riguardo alla contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa, il decreto si propone di dare vita a un processo di convergenza non solo normativo, ma anche sostanziale, nel quale la valutazione delle performance individuali e collettive e la trasparenza degli atti, delle valutazioni e dei risultati sostituiscono la concorrenza di mercato, quale si riscontra nel settore privato, quali efficaci stimoli esterni al miglioramento continuo di processi e servizi offerti dalle pubbliche amministrazioni. La

tecnica giuridica prescelta per riformare la normativa sulla contrattazione è quella della novellazione del decreto legislativo 165 del 30 marzo 2001, che costituisce il riferimento normativo fondamentale sulla contrattazione collettiva di categoria e integrativa del lavoro pubblico. Sempre ai fini di un rafforzamento della convergenza sostanziale con il settore privato, le norme rispondono alla necessità di costituire il dirigente come rappresentante del datore di lavoro pubblico (identificato in modo ampio nei cittadini utenti e nei contribuenti), e quindi alla necessità di ribadire i poteri del dirigente in quanto responsabile della gestione delle risorse umane e della qualità e quantità del prodotto delle pubbliche amministrazioni, indicando chiaramente, in risposta allo specifico principio di delega, quali materie rientrano nell'ambito della contrattazione e quali no. A tale finalità, del resto, risponde il principio della inderogabilità della legge da parte della contrattazione, a meno di specifica indicazione della legge stessa, posto dal legislatore in apertura della l. n. 15/2009 quale tutela della normativa e dell'autonomia e responsabilità dirigenziale nei confronti dell'invadenza di una contrattazione eccedente i limiti della legge nella pratica degli anni recenti. Le nuove disposizioni fondano un legame forte tra contrattazione decentrata, valutazione e premialità: in particolare, viene rafforzato, in coerenza con il settore privato, il condizionamento della contrattazione decentrata, e quindi della retribuzione accessoria, all'effettivo conseguimento di risultati programmati e di risparmi di gestione. La previsione di uno stretto collegamento tra retribuzione premiale, obiettivi contrattati e risultati effettivamente conseguiti, peraltro, trae alimento dal processo di riorganizzazione degli atti di programmazione degli obiettivi, che trova esplicitazione e trasparenza verso il pubblico nel triennale Piano di performance che ogni amministrazione è tenuta a redigere e pubblicare annualmente.

In accordo con il principio di delega sulla riduzione del numero dei comparti e delle aree di contrattazione, ferma restando la competenza della contrattazione collettiva per l'individuazione della relativa composizione, il decreto fissa a due il numero dei comparti di contrattazione. L'ARAN stessa viene rafforzata prevedendo che il Presidente sia nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previo favorevole parere delle competenti Commissioni parlamentari. Il Presidente rappresenta l'Agenzia, coordina il Comitato di indirizzo e controllo ed è scelto fra esperti, anche estranei alla pubblica amministrazione, nel rispetto di stringenti disposizioni riguardanti le incompatibilità. Il Presidente viene coadiuvato da un Collegio di indirizzo e controllo, che ha il compito di coordinare la strategia negoziale e di assicurarne l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo. Il collegio è costituito da quattro componenti scelti tra esperti di riconosciuta competenza.

- I dirigenti

L'attuazione del principio di delega della definizione di un sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici trova riscontro anche nella disposizione che prevede che seppure i contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione, resta in ogni caso ferma la responsabilità del dirigente ed il suo potere di organizzazione e di gestione delle risorse umane. I dirigenti, fra l'altro, diventano finalmente i veri responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori in quanto ad essi compete la valutazione della performance individuale di ciascun dipendente, secondo criteri certificati dal sistema di valutazione.

La nuova normativa valorizza dunque la figura del dirigente, il quale avrà a disposizione reali e concreti strumenti per operare e sarà sanzionato, anche economicamente, qualora non svolga efficacemente il proprio lavoro. Tra gli interventi che caratterizzano il nuovo assetto della dirigenza sono da segnalare inoltre, il riordino della disciplina del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo.

Vengono infine fissate nuove procedure per l'accesso alla dirigenza: in particolare, si prevede che l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avvenga per concorso pubblico di secondo grado, per titoli ed esami, indetto dalle singole amministrazioni per il 50 per cento dei posti calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati.

- I procedimenti disciplinari

Quanto alle norme in materia di disciplina, il decreto determina, in primo luogo, una semplificazione dei procedimenti ed un incremento della loro funzionalità, soprattutto attraverso l'estensione dei poteri del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, la riduzione e la perentorietà dei termini, il potenziamento dell'istruttoria, l'abolizione dei collegi arbitrali di impugnazione e la previsione della validità della pubblicazione del codice disciplinare sul sito telematico dell'amministrazione. Viene poi disciplinato in modo innovativo il rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale, limitando ai soli procedimenti disciplinari più complessi la possibilità di sospenderli in attesa del giudizio penale e prevedendo, peraltro, che i procedimenti disciplinari non sospesi siano riaperti, se vi è incompatibilità con il sopravvenuto giudizio penale.

In ordine al controllo delle assenze sono confermate le misure recentemente introdotte dal decreto-legge 112/08. Per i casi di false attestazioni di presenze o di falsi certificati medici sono introdotte sanzioni molto incisive, anche di carattere penale, non soltanto nei confronti del dipendente, ma altresì del medico eventualmente corresponsabile. Per esigenze di certezza e di omogeneità di trattamento viene definito un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento, che potrà essere ampliato, ma non diminuito dalla contrattazione collettiva.

- La class action

Infine, il decreto introduce l'azione collettiva per la tutela giudiziale nei confronti delle inefficienze delle pubbliche amministrazioni e dei concessionari di pubblici servizi. Sostanzialmente l'idea portante ed innovativa è quella di legare la soddisfazione della pretesa avanzata da uno o più cittadini al promovimento - per garantire una elevata performance delle strutture pubbliche nei confronti di tutta la collettività - di un controllo esterno di tipo giudiziale sul rispetto, da parte delle pubbliche amministrazioni, degli standard (di qualità, di economicità, di tempestività) loro imposti. Il tutto assicurando la massima pubblicità al giudizio e la costante responsabilità degli operatori pubblici.

Si tratta, in sostanza, di fornire ai cittadini destinatari dei servizi un nuovo strumento di tutela che si risolve in un aumento del tasso di democraticità e trasparenza della cosa pubblica.

In particolare, si introduce la possibilità di commissariare le amministrazioni inadempienti, in caso di persistente inottemperanza, con la previsione sia di decurtazioni stipendiali automatiche in capo ai soggetti responsabili dell'inefficienza che di idonee forme di pubblicità del procedimento giurisdizionale e della sentenza, per potenziare la funzione di deterrente della nuova azione.

Il Punto sulla trattativa per il rinnovo del CCNL 2008-2009 Comparto Regioni e Autonomie Locali.

Nel mese di aprile è proseguito il confronto tra le parti per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 2008-2009 del personale del Comparto Regioni - Autonomie Locali.

L'ARAN ha elaborato e sottoposto alla parte sindacale una prima proposta contrattuale che prevede i seguenti elementi di novità:

- Incrementi delle risorse decentrate:

Gli incrementi delle risorse decentrate destinati alla produttività collettiva e individuale ed alle progressioni orizzontali, sono legati alla sussistenza di requisiti economico - finanziari e di virtuosità gestionale degli enti;

- Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative:

I progetti, programmi e gli obiettivi adottati dagli enti nell'ambito dei propri sistemi di programmazione, devono identificare concreti e misurabili risultati, rilevanti per la collettività, per l'utenza interna o esterna, per l'innovazione organizzativa e gestionale, per il miglioramento dell'equilibrio economico finanziario. In nessun caso, detti risultati possono coincidere con l'attività ordinariamente svolta dalla struttura interessata.

- Progressioni orizzontali:

Sono previsti limiti di applicazione per le progressioni orizzontali. Le procedure selettive saranno a cadenza triennale, e potranno essere impiegate solo le risorse lasciate libere a seguito delle progressive cessazioni dal servizio del personale. Viene prevista una percentuale massima del personale coinvolto nei percorsi di carriera.

- Particolari di disposizioni

Sono previste particolari disposizioni destinate ad alcune categorie di personale relativamente alla Sezione Contrattuale delle Regioni e dei relativi enti ed Aziende Strumentali.

Pubblichiamo in allegato il testo della bozza contrattuale nella versione aprile 2009.

Bergamo, 12 maggio 2009

Confederazione delle Province
e dei Comuni del Nord

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. ...

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

Il presente contratto collettivo nazionale si applica al personale - esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali indicati dall'art. 9, comma 1, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11 giugno 2007, di seguito denominati "Enti", in servizio alla data dell'1.1.2008 o assunto successivamente.

Il presente contratto si riferisce al periodo 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza degli Enti interessati con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli Enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 3.

Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs.n.165 del 2001.

Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL.

TITOLO II
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Art. ...

Valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici

Nell'ottica di proseguire il processo di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione e dell'attività, gli Enti, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, ispirano la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intendono conseguire.

A tal fine, gli Enti si dotano di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", che comporta, in via prioritaria, una puntuale fissazione degli obiettivi e la predisposizione di appositi programmi di azione, rispondenti alle indicazioni politiche - amministrative e normative ricevute, che ne consentano la realizzazione.

Tali programmi di azione, inoltre, avranno come principali destinatari:

- gli utenti esterni ai quali sono rivolte le attività dei singoli Enti, in relazione alle rispettive competenze istituzionali;
- gli utenti interni, che si identificano con gli uffici e le strutture nei cui confronti viene svolta attività di supporto, anche con riferimento a quelle rivolte verso l'esterno.

Nella programmazione delle attività da porre in essere, si dovranno prendere in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:

- a) il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
- b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- c) accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;
- e) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione.

In questo quadro di riferimento, gli Enti assicurano l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza meramente formale ed a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad oggettivi standard di qualità.

In sede di attuazione del sistema di valutazione, gli Enti dovranno, in ogni caso, tenere presenti le seguenti metodologie:

- a. individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
- b. identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;
- c. individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;
- d. indicazione dei dirigenti responsabili delle strutture interessate.

Con cadenza annuale, gli Enti procedono alla valutazione dei risultati ottenuti, anche attraverso la misurazione della maggiore produttività conseguita, dei gradi e dei livelli di soddisfacimento espressi dall'utenza, nonché dei servizi e prodotti resi, verificandone la implementazione del livello qualitativo e quantitativo. La valutazione finale può essere preceduta da fasi intermedie di verifica del processo di conseguimento degli obiettivi prefissati, che possono consentire eventuali interventi correttivi, in presenza di scostamenti o criticità, e limitare i casi di mancato raggiungimento degli stessi.

Gli Enti devono rendere conto degli esiti della procedura di valutazione in termini di risultati conseguiti, costi sostenuti, risorse umane impiegate, assicurandone la più ampia trasparenza e pubblicità. Tali risultati vengono utilizzati dall'Ente anche per definire successive misure di miglioramento dell'attività e sono oggetto di valutazione e monitoraggio da parte delle strutture competenti secondo l'ordinamento vigente.

Le parti concordano sull'esigenza di individuare, anche attraverso l'istituzione di apposite Commissioni, sedi e momenti di incontro tra Ente, organizzazioni sindacali ed utenti in merito alla misurazione dell'attività e delle prestazioni ed al conseguimento degli obiettivi stabiliti in sede di predisposizione dei programmi di azione.

Art. ...

Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative

I progetti, programmi e gli obiettivi adottati dagli enti nell'ambito dei propri sistemi di programmazione, affidati alla responsabilità delle singole strutture, devono identificare concreti e misurabili risultati, rilevanti per la collettività, per l'utenza interna o esterna, per l'innovazione organizzativa e gestionale, per il miglioramento dell'equilibrio economico finanziario. In tale ottica, essi costituiscono il collegamento con i meccanismi di incentivazione della produttività collettiva ed individuale. In nessun caso, detti risultati possono coincidere con l'attività ordinariamente svolta dalla struttura interessata.

In relazione al comma 1 sono individuati i seguenti criteri generali, integrabili dagli Enti:

- f) coinvolgimento e responsabilizzazione dei dipendenti al raggiungimento dei risultati attesi;
- g) attribuzione degli obiettivi a singoli o gruppi di lavoro;
- h) verifica dei risultati con cadenza periodica, anche in relazione ad obiettivi intermedi preventivamente fissati;

- i) attribuzione da parte dei dirigenti dei trattamenti accessori con riferimento ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti.

CAPO II
Disposizioni particolari

TITOLO III
IL TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Art. ...
Stipendi tabellari

Lo stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito nella tabella B allegata al CCNL dell'11.4.2008, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, allegata al presente contratto, con le decorrenze ivi previste.

A seguito dell'applicazione della disciplina del comma 1, gli importi annui lordi dello stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie del sistema di classificazione sono rideterminati nelle misure e nelle decorrenze stabilite nelle allegate tabelle B e C.

Sono confermati:

- a - la tredicesima mensilità, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 9.5.2006;
- b - la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- c - gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, ivi compresi quelli previsti dall'art.29, comma 4, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.9, comma 1, del CCNL del 9.5.2006;
- d - l'indennità di comparto, di cui all'art.33 del CCNL del 22.1.2004.

Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, secondo le previsioni dell'art.2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n.203.

Art. ...
Effetti dei nuovi stipendi

Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto, relativa al biennio 2006 - 2007, le misure degli incrementi di cui all'art. 6, comma 1, ed all'allegata tabella A hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Salvo diversa espressa previsione del CCNL dell'1.4.1999 e del CCNL del 14.9.2000, gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art. 6, comma 1, e nella allegata tabella A hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.

Art.
Incrementi delle risorse decentrate

Gli Enti possono integrare le risorse destinate al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa qualora siano in possesso dei seguenti requisiti:

- a) rispetto del patto di stabilità per l'anno 2008 e per il triennio precedente;

- b) rispetto dei vincoli di contenimento della spesa per il personale previsti dalla normativa vigente; rispetto corrispondenti previsioni delle leggi finanziarie dettate specificamente per le Camere di Commercio;
- c) per le Camere di Commercio, rapporto tra i rispettivi indici economico - finanziari e l'indice generale di sistema di cui alla legge finanziaria per il 2008
- d) attivazione di rigorosi sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'amministrazione;
- e) osservanza degli indicatori di capacità finanziaria sotto indicati.

Gli Enti Locali, a decorrere dal 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009, possono incrementare le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma, del CCNL del 22.1.2004 fino ad un massimo dello% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al%.

Gli Enti Locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 4, qualora siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1, possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma ..., del CCNL del 22.1.2004 dei valori percentuali calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:

- a) fino ad un massimo dello %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il ...% ed il ... %;
- b) fino ad un massimo dello%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al ...%.

I Comuni capoluogo delle aree metropolitane, di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 267 del 2000, qualora siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al ... %, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, possono incrementare le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma ..., del CCNL del 22.1.2004, fino ad un massimo dello ... % del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Le Camere di Commercio, qualora siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra il proprio indice di equilibrio economico-finanziario e l'indice generale medio di sistema di cui alla legge finanziaria per il 2008 non sia superiore al 10%, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, possono incrementare le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma ..., del CCNL del 22.1.2004 fino allo ... % del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Le Camere di Commercio, qualora siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1, possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma ..., del CCNL del 22.1.2004 secondo le condizioni ed i valori percentuali di seguito indicati:

- a) fino ad un massimo del % qualora gli indicatori di equilibrio economico finanziario non siano superiori a
- b) fino ad un massimo del %, in aggiunta alla quota della lett. a), qualora gli indicatori di equilibrio economico finanziario non siano superiori a
 - per le Camere con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle Imprese inferiore a 40.000;
 - per le Camere con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle Imprese superiore a 40.000 e inferiore a 80.000;
 - per le Camere con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle Imprese superiore a 40.000;
- c) fino ad un massimo del % in aggiunta alle quote di cui alle lett. a) e b), qualora gli indicatori di equilibrio economico *finanziario* non siano superiori a
 - per le Camere con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle Imprese inferiore a 40.000;
 - per le Camere con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle Imprese superiore a 40.000 e inferiore a 80.000;
 - per le Camere con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle Imprese superiore a 40.000, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Le Regioni, qualora siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al %, a decorrere dal 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009, possono incrementare le risorse decentrate di cui all'art. 31,

comma ..., del CCNL del 22.1.2004 fino allo ...% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Le Regioni, qualora siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia uguale o inferiore al ...%, possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma ..., del CCNL del 22.1.2004, fino ad un massimo dello ... % del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Con propri specifici atti, le Regioni individuano, tra quelli di cui ai commi 6 e 8, i criteri che possono trovare applicazione per ciascuno dei propri enti strumentali per l'incremento delle risorse di cui all'art. ... del CCNL del 22.1.2004.

Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, a decorrere dal 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009, possono incrementare le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma ..., del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto dei requisiti di cui al comma 1, ove applicabili, fino ad un massimo dello ...% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.

Gli incrementi indicati nei commi 2, 3 e 4 non trovano applicazione da parte degli Enti Locali dissestati o strutturalmente *deficitari*, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

Le predette risorse sono finalizzate all'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa ed alla erogazione di compensi strettamente collegati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito, nel quadro del vigente sistema di relazioni sindacali. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2008

Art.

Progressione economica all'interno della categoria

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento stipendiale iniziale, di successivi incrementi economici, i cui valori annui lordi, comprensivi degli aumenti di cui all'art., sono stabiliti nell'allegata tabella

Il trattamento stipendiale iniziale corrisponde alla posizione economica iniziale di ogni categoria, salvo che per i profili delle categorie B e D, di cui all'art.3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999, per i quali esso corrisponde, rispettivamente, ai valori economici complessivi indicati nelle posizioni economiche B3 e D3.

La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, previa selezione fondata sulla valutazione dei risultati ottenuti e delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, dell'impegno e della qualità della prestazione individuale nonché dell'esperienza professionale acquisita, come concretamente riscontrata nel miglioramento della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato; tali elementi di valutazione sono adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati rispetto a quelli delle categorie superiori;
- b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione fondata sulla valutazione dei risultati ottenuti e delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, dell'impegno e della qualità della prestazione individuale nonché dell'esperienza professionale acquisita, da intendersi quale miglioramento della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato;

- c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione fondata sulla valutazione dei risultati ottenuti e delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, dell'impegno e della qualità della prestazione individuale;
- d) per i passaggi alle posizioni economiche successive a quelle di cui alla lettera c) nelle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, previa selezione fondata sulla valutazione dei risultati ottenuti e delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, che tenga conto:
- del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - dell'iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

In sede di contrattazione decentrata integrativa, ai sensi dell'art.16, comma 1, del CCNL del CCNL del 31.3.1999, i criteri di cui al comma 3 possono essere specificati o integrati, ma non sostituiti o comunque disattesi; i medesimi criteri sono tra loro combinati e ponderati ed equamente valutati, in modo da garantire una effettiva selettività nella scelta del personale cui riconoscere la progressione economica, evitandosi la prevalenza dell'uno sull'altro ed escludendosi, in ogni caso, ipotesi di apprezzamento sulla base di automatismi comunque denominati.

A far data dalla sottoscrizione del presente contratto collettivo, gli enti realizzano la progressione economica orizzontale solo con periodicità triennale. A tal fine, le future progressioni economiche orizzontali potranno essere attribuite solo qualora sia intercorso un effettivo triennio dalla data di decorrenza della ultima progressione economica già realizzata nei singoli enti.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale potrà riguardare complessivamente un numero di dipendenti non superiore al 20% di quelli in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della medesima, nel rispetto di quanto previsto al comma 5 e, comunque, nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili per tale finalità presso ciascun Ente.

Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi. Tale disciplina trova applicazione per le procedure selettive per la realizzazione della progressione orizzontale formalmente avviate successivamente alla stipulazione del presente CCNL.

Gli Enti attribuiscono la progressione economica orizzontale sulla base delle risultanze complessive della valutazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 31.3.1999, dei risultati e delle prestazioni del personale effettuata, secondo i criteri del comma 3, in ciascun degli anni solari del triennio precedente la data di decorrenza della medesima, nel rispetto di quanto previsto al comma 5.

Si conferma che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui ai commi precedenti, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004.

Gli oneri di cui al comma 9 sono calcolati su base annua e sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

Dalla data di decorrenza dei maggiori compensi di cui al comma 1, le risorse dell'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 e successive modificazioni ed integrazioni, vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti.

Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate stabili dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni.

Al finanziamento della realizzazione di nuove progressioni economiche orizzontali possono essere destinate esclusivamente:

- a) tutte le risorse decentrate stabili derivanti dall'applicazione del comma 12, calcolate, su base annua, con riferimento a ciascuno degli anni che precedono quello di decorrenza della nuova progressione economica orizzontale, individuato secondo le previsioni del comma 5;
- b) la quota delle risorse decentrate stabili derivanti dagli eventuali incrementi delle stesse disposti direttamente dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali, nella misura definita in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le economie di spesa determinatesi con riferimento alle risorse di cui al comma 13, per effetto della mancata attivazione dell'istituto, relativamente agli anni che precedono quello di decorrenza di una eventuale nuova progressione economica orizzontale sono utilizzate, in sede di contrattazione integrativa, per il finanziamento, *una tantum*, nell'ambito del medesimo ambito temporale di riferimento, dei compensi incentivanti la produttività del personale, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004 e della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e dell'art. 10 del CCNL del 22.1.2004.

A far data dalla sottoscrizione del presente contratto collettivo sono disapplicati gli artt. 5 e 13 del CCNL del 31.3.1999, l'art. 34 del CCNL del 22.1.2004 e l'art. 9 del CCNL dell'11.4.2008.

TITOLO IV

Sezione Contrattuale delle Regioni e dei relativi enti ed Aziende Strumentali

Capo I

Disposizioni particolari per gli autisti degli organi istituzionali regionali

Art.

Orario di lavoro

Per gli autisti degli organi istituzionali regionali l'orario di lavoro ordinario resta fissato in trentasei ore settimanali. La durata media dell'orario di lavoro non può, comunque, superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto comprese le ore di lavoro straordinario.

In ragione dell'esigenza di garantire l'ottimale organizzazione e la continuità di erogazione del servizio, la durata media dell'orario di lavoro di cui al comma 1 è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi, computato dalla prima settimana di stipulazione del presente CCNL.

Nel rispetto dei principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori e al fine di preservare la continuità nell'espletamento del servizio o il soddisfacimento di particolari esigenze di servizio sopravvenute, per gli autisti degli organi istituzionali, il riposo giornaliero, nella misura prevista dall'art. 7 del D.Lgs. n. 66 del 2003 e successive modificazioni ed integrazioni può essere oggetto di deroga, a seguito di accordo definito con le modalità previste dall'art. 4, comma 4 del CCNL del 1° aprile 1999, in relazione alle necessità legate alla organizzazione del lavoro, garantendo agli stessi un equivalente periodo di riposo per il pieno recupero delle energie psicofisiche o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una appropriata protezione personale e tenendo conto delle esigenze personali espresse a tale riguardo dai lavoratori interessati

In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dell'attività e la continuità dell'erogazione del servizio, per gli autisti degli organi istituzionali, la contrattazione decentrata integrativa, con le modalità previste dall'art. 4, comma 4 del CCNL del 1° aprile 1999, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, può individuare una specifica durata della pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ogni periodo di lavoro.

Art.

Buoni pasto

In relazione alle particolare natura e caratteristiche della prestazione lavorativa resa, agli autisti degli organi istituzionali regionali, in deroga alle previsioni degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, possono essere erogati i buoni pasto sostitutivi del servizio mensa anche nel caso di prestazione lavorativa solo pomeridiana con prosecuzione oltre le ore 20.00, fermo restando il rispetto della pausa prevista dall'art.45, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 o di quella definita ai sensi dell'art.

Nel caso in cui la prestazione lavorativa degli autisti degli organi istituzionali regionali si svolga continuativamente in orario antimeridiano e pomeridiano, con prosecuzione oltre le ore 20,00, agli stessi è corrisposto un secondo buono pasto, fermo restando il rispetto della pausa prevista dall'art.45, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 o di quella definita ai sensi dell'art.

Il costo del buono pasto di cui al comma 2, secondo la disciplina generale dell'art. 46, commi 1, del CCNL del 14.9.2000, è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per il relativo pasto in caso di attivazione di apposita mensa di servizio nelle ore serali, ai sensi dell'art.45, comma 4, del medesimo CCNL del 14.9.2000.

Capo II Disposizioni generali per il personale regionale

Art. Polizza sanitaria integrativa

Nel quadro delle politiche di sviluppo ed intervento sul benessere e la salute dei lavoratori, la contrattazione integrativa valuterà l'opportunità di individuare possibili soluzioni tecniche e modalità di finanziamento idonee a consentire la stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale, anche per la copertura del rischio di premorienza. Le Regioni verificano la possibilità di utilizzare per tali finalità anche le specifiche risorse già esistenti nei capitoli di bilancio e destinate alle provvidenze e al benessere del personale.

La contrattazione integrativa valuterà anche la possibilità di prevedere l'estensione della suddetta polizza al nucleo familiare, previo versamento di contributi aggiuntivi a carico dei dipendenti.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

**Intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro
sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009
ai comparti contrattuali del settore pubblico**

Roma, 30 aprile 2009



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Premessa

Confermando il comune obiettivo di una ripresa della crescita economica fondata sull'aumento della produttività e dell'occupazione, cui il settore pubblico contribuisce soprattutto con la qualità e quantità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, con la presente intesa le parti danno piena applicazione in tutte le aree e i comparti contrattuali del pubblico impiego all'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto il 22 gennaio 2009.

Le parti convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni sindacali che persegua condizioni di produttività ed efficienza del pubblico impiego tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, lo sviluppo dei fattori di occupabilità e il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori.

Le parti, nel confermare un modello di assetti contrattuali su due livelli, esprimono l'essenziale esigenza di realizzare un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva.

Le parti ritengono che la contrattazione collettiva rappresenti un valore per la gestione delle risorse umane nel pubblico impiego e che le relazioni sindacali debbano essere tali da determinare nei luoghi di lavoro le condizioni confacenti agli obiettivi generali dell'economia, perseguendo l'incremento dei redditi dei cittadini, delle imprese e degli stessi dipendenti pubblici attraverso la spinta alla competitività, all'innovazione, alla flessibilità produttiva.

Il presente accordo definisce un sistema di relazioni sindacali e un assetto della contrattazione collettiva che, con carattere sperimentale e per la durata di 4 anni, sostituisce le regole pattizie già definite e da esso difformi. Come concordato nel Protocollo del 30 ottobre 2008, il nuovo assetto contrattuale avrà decorrenza dal 2010.

Per la verifica del corretto funzionamento delle regole qui definite, le parti costituiscono un Comitato paritetico - di cui fanno parte rappresentanti dei Comitati di settore e membri designati dalle



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Confederazioni sindacali rappresentative ai sensi della normativa vigente – quale specifica sede di monitoraggio e analisi degli effetti della contrattazione.

1. Livelli contrattuali

In coerenza con gli obiettivi indicati in premessa, si conferma un assetto della contrattazione collettiva su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro e la contrattazione di secondo livello, di amministrazione o alternativamente territoriale, nell'ambito di specifici comparti o aree.

2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro:

- a) ha una durata triennale, tanto per la parte economica che normativa;
- b) garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del comparto/area, ovunque impiegati nel territorio nazionale.

2.1. La definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali è effettuata dai Ministeri competenti, previa concertazione con le Confederazioni sindacali rappresentative nel pubblico impiego, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla legge finanziaria, assumendo la previsione dell'indice IPCA, al netto dei prodotti energetici importati, quale parametro di riferimento per l'individuazione dell'indice previsionale da applicarsi ad una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale. Nella predetta sede saranno altresì verificate le eventuali risorse da destinare alla contrattazione integrativa.

- a) Il profilo previsionale dell'indice così definito verrà mantenuto invariato per il triennio di programmazione;
- b) l'elaborazione della previsione sarà affidata congiuntamente dalle parti ad un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità, sulla base di una specifica lettera di incarico;
- c) lo stesso soggetto procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata,



Presidenza del Consiglio dei Ministri

considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati;

- d) la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registrati sarà effettuata previo confronto con le parti sociali e sarà effettuata alla scadenza del triennio contrattuale, tenendo conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore. Il recupero dell'eventuale scostamento avverrà entro il primo anno del successivo triennio contrattuale.

2.2. Nel quadro della riforma e in applicazione della legge delega n. 15/2009, ai fini di migliorare l'efficienza e l'efficacia della contrattazione e la tempestività dei rinnovi, verrà attribuito un nuovo e più incisivo ruolo all'A.Ra.N., con un più diretto coinvolgimento dei Comitati di Settore, e si prevederà la riforma dell'iter negoziale dei contratti allo scopo di una loro più celere approvazione.

2.3. Il contratto collettivo nazionale di lavoro, inoltre, regola il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale e di amministrazione; a tal fine il contratto collettivo nazionale di lavoro definisce la disciplina dei diritti di informazione, consultazione e concertazione, in accordo con i principi della l. 15/2009, nonché modelli, regole e procedure di funzionamento di eventuali organismi paritetici.

2.4. Il contratto collettivo nazionale definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello, le materie e le voci nelle quali essa si articola, nonché la relativa tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali.

2.5. Il contratto nazionale può definire eventuali forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi del welfare.

3. Procedure contrattuali

- a) Per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, la presente intesa definisce i tempi e le procedure per la presentazione delle proposte sindacali relative alla modifica delle disposizioni economiche e normative previste dalla contrattazione nazionale, di amministrazione o territoriale, nonché i tempi di apertura e di svolgimento dei negoziati.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

- b) In ogni caso le proposte sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto.
- c) Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica a favore dei lavoratori destinatari dell'accordo di rinnovo, nella misura e con le modalità che saranno stabilite nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro, entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali.
- d) Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.
- e) In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
- f) Qualora dopo sei mesi dalla scadenza il contratto collettivo nazionale di lavoro non sia stato ancora rinnovato, è previsto l'interessamento del Comitato paritetico indicato in premessa per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo per il rinnovo del contratto e suggerire possibili soluzioni ai problemi riscontrati.

4. Contrattazione decentrata

4.1. Le parti, rilevato che nei principali Paesi dell'Unione europea si è sviluppata negli ultimi venti anni una generale tendenza a favorire un progressivo decentramento della contrattazione collettiva, ritengono che la contrattazione di secondo livello possa costituire un valido strumento per migliorare la produttività e l'efficienza del lavoro pubblico.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Le parti pertanto, con il presente accordo, confermano la necessità che, nel rispetto dei vincoli e degli obiettivi di finanza pubblica, vengano incrementate, diffuse, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte a incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi, concordati fra le parti, di produttività, qualità, efficienza, efficacia e altri elementi rilevanti ai fini del continuo miglioramento della performance delle pubbliche amministrazioni, anche in termini di risparmi di gestione.

4.2. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge; e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem".

- a) Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.
- b) Nella vigenza degli accordi di secondo livello le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica, concertazione o contrattazione previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e dagli accordi collettivi per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni delle amministrazioni, quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alle disposizioni di legge in tema di sicurezza del lavoro e sulle pari opportunità e agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile.

4.3. Nel quadro della contrattazione decentrata con contenuti economici, i premi variabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, efficacia, innovazione, e/o efficienza organizzativa ed eventuali altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della performance delle amministrazioni, anche in termini di soddisfazione degli utenti, nonché ai risultati legati ai risparmi di gestione dell'amministrazione.

- a) Ai fini della valutazione della performance delle singole amministrazioni pubbliche e delle loro articolazioni



Presidenza del Consiglio dei Ministri

funzionali/strutture dirigenziali possono essere necessari la qualificazione e il potenziamento dell'azione autonoma dei Nuclei di valutazione e dei Secin interni alle stesse, in accordo con quanto previsto dalla legge delega n. 15/2009.

- b) Per assicurare una più coerente responsabilizzazione della dirigenza sulla performance di ogni amministrazione e di ogni sua articolazione funzionale/struttura dirigenziale, si prevede, in applicazione dell'art. 4 della l. n. 15/2009, l'istituzione di un organismo centrale che opera con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di cui alle lettere a) e b) del punto 2 del citato art. 4, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale; l'esito di tale valutazione sarà reso pubblico e dovrà essere di facile comprensione da parte di cittadini e imprese;
- c) La valutazione di performance delle singole amministrazioni costituirà un elemento di riferimento per il confronto tra le parti; i CCNL, sulla base della valutazione di performance, fisseranno per ciascuna amministrazione le risorse utilizzabili per i contratti di secondo livello; questi, a loro volta, determineranno gli effetti economici sui singoli lavoratori, in accordo con quanto disposto dalla l. n. 15/2009.
- d) Le modalità di determinazione dei premi di risultato devono assicurare piena trasparenza dell'informazione sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e la qualità dei processi di informazione e consultazione, anche ai fini del miglioramento organizzativo.
- e) I premi devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli eventuali trattamenti contributivi e fiscali favorevoli che saranno previsti dalla normativa di legge gradualmente e compatibilmente con gli obiettivi di finanza pubblica.
- f) Gli importi e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse ai premi variabili saranno definiti contrattualmente dalle parti a livello di amministrazione, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei



Presidenza del Consiglio dei Ministri

tempi delle verifiche e un'approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

4.4. Per favorire la diffusione e l'efficacia della contrattazione di amministrazione con contenuti economici nelle pubbliche amministrazioni di minori dimensioni, con le eventuali incentivazioni previste dalla legge, le parti stipulanti i singoli contratti collettivi nazionali di lavoro possono individuare le soluzioni più idonee, nonché concordare linee guida utili a definire modelli di premi variabili con le caratteristiche di cui al precedente punto 4.3., che potranno essere adottate e/o riadattate in funzione delle concrete esigenze delle amministrazioni interessate.

Per valorizzare le esperienze realizzate e i risultati conseguiti, anche attraverso la contrattazione di comparto, in termini di miglioramento degli indicatori di performance delle amministrazioni, possono essere costituite in sede nazionale apposite commissioni paritetiche con il compito di monitorare e analizzare la contrattazione di secondo livello. I risultati così raccolti saranno trasmessi in forma aggregata al Comitato paritetico per ogni conseguente decisione circa il funzionamento del presente accordo e allo scopo di ampliare, modificare o innovare gli strumenti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

5. Disposizioni transitorie

5.1. Il presente accordo decorre dalla data della sua sottoscrizione ed avrà vigore fino al 31.12.2013.

- a) Ai fini della presentazione delle richieste di rinnovo, i tempi stabiliti al punto 3 dovranno essere rispettati per i contratti in scadenza dal 1° gennaio 2010.
- b) Sei mesi prima della scadenza le parti, anche sulla base dei rapporti di verifica eventualmente elaborati annualmente dal Comitato paritetico, procederanno ad una valutazione complessiva del funzionamento del sistema di relazioni sindacali e della contrattazione collettiva ai vari livelli nel periodo di sperimentazione, al fine di concordare le regole da valere per il successivo periodo



Presidenza del Consiglio dei Ministri

apportando al presente accordo, ove necessario, correttivi, modifiche o integrazioni.

- c) Per i contratti scadenti in periodi precedenti devono essere rispettati i tempi previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993, con le modalità in atto.

6. Disposizioni finali

Per un regolato sistema di relazioni sindacali le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare – nell'esercizio delle potestà e delle funzioni proprie di ciascuno dei soggetti firmatari – tutte le regole che liberamente sono definite in materia di contrattazione collettiva.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione

Sottosegretario di Stato all'economia e alle finanze

Cisl

Uil

Cida

Cisal

Confedir

Confisal

Ugi

Usae



Governo italiano

Presidenza del Consiglio dei Ministri

**Intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro
sulla riforma degli assetti contrattuali
del 22 gennaio 2009
ai comparti contrattuali del settore pubblico**

30 aprile 2009

Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione





L'Intesa di oggi

- L'Intesa dà applicazione, nei comparti del pubblico impiego, all'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto il 22 gennaio 2009 dal Governo, da tutti i datori di lavoro del settore privato e da tutte le Organizzazioni sindacali rappresentative, ad esclusione della Cgil.
- L'Intesa segue a breve distanza di tempo un analogo accordo applicativo per il settore privato, raggiunto il 15 aprile scorso tra Confindustria, Cisl e Uil.



L'Accordo quadro del 22 gennaio

- L'Accordo quadro del 22 gennaio prevede:
 - Un modello contrattuale a due livelli (nazionale e decentrato, quest'ultimo aziendale o territoriale).
 - La durata triennale dei contratti, tanto per la parte economica come per quella normativa.
 - L'abbandono del tasso di inflazione programmata come parametro per la crescita delle retribuzioni di primo livello, in favore di un indicatore basato sulla previsione dell'evoluzione nel triennio dell'indice armonizzato europeo (Ipca) per l'Italia, al netto del prezzo dei beni energetici importati.
 - Un elemento economico di garanzia, in alternativa ai premi di risultato fissati dalla contrattazione decentrata, per i lavoratori regolati soltanto dal contratto nazionale.



L'Accordo interconfederale del 15 aprile

- L'Accordo applicativo del 15 aprile per il **settore privato** prevede:
 - La costituzione di un Comitato paritetico Confindustria-Sindacati per la gestione dell'accordo.
 - Procedure di raffreddamento del conflitto e di accelerazione e semplificazione dei rinnovi contrattuali.
 - La riorganizzazione in senso premiale dei contratti decentrati, ai fini della defiscalizzazione e decontribuzione dei premi di risultato.
 - Per la gestione delle situazioni di crisi e per lo sviluppo economico e occupazionale di specifici territori, la possibilità di specifiche intese in deroga di singoli istituti economici o normativi previsti dai contratti nazionali.
 - Le deroghe sono regolate dalla stessa contrattazione nazionale.



L'Intesa odierna per il pubblico impiego

- L'Intesa applicativa al **pubblico impiego** dell'Accordo quadro del 22 gennaio prevede:
 - Due livelli contrattuali: il contratto nazionale e quello decentrato di amministrazione o, in alternativa, territoriale.
 - Il collegamento tra la crescita retributiva degli stipendi dei dipendenti pubblici e la previsione dell'indice Ipca al netto dei beni energetici importati.
 - Una sessione di concertazione tra Governo e Sindacati nella quale valutare gli aumenti retributivi nel rispetto degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.
 - Il ruolo fondamentale della valutazione, della trasparenza e della premialità del merito di amministrazioni, dirigenti e dipendenti nella contrattazione integrativa.



Altri aspetti salienti

- Validità dell'Intesa a partire dalla tornata contrattuale 2010-2012.
- Rafforzamento dell'ARAN ai fini del miglioramento dell'efficacia e della tempestività della contrattazione.
- Anticipo della presentazione delle piattaforme sindacali per il rinnovo dei contratti nazionali a sei mesi prima della scadenza.
- Procedure di “tregua sindacale” durante la contrattazione dei rinnovi.
- Costituzione di un Comitato paritetico Governo-Sindacati per il monitoraggio del buon funzionamento e la gestione dell'Intesa stessa.