

**DOCUMENTO SULLE LINEE GENERALI E SULLE  
PRIORITA' DEI RINNOVI CONTRATTUALI**

2006 - 2009

**1. Premessa: indirizzi alla contrattazione collettiva per un  
rilancio della qualità della Pubblica Amministrazione**

1.1. Il Governo, le Regioni, le Autonomie locali e i comitati di settore ritengono prioritario l'obiettivo della qualità e dell'efficienza dei servizi e delle funzioni pubbliche, a beneficio di tutto il sistema Paese. La qualità dei servizi pubblici è, infatti, strumentale alla stessa disponibilità dei diritti di cittadinanza nonché funzionale alla crescita duratura dell'economia, per favorire il sistema produttivo ed ottenere economie di investimenti e di gestione.

Corollario indispensabile per il consolidamento di un' "Amministrazione di servizio" è la necessità che la stessa agisca sempre più e si programmi per obiettivi e progetti, quale metodologia ordinaria di lavoro e di organizzazione finalizzata all'ottimale utilizzo delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche, cui deve fare riferimento l'operare amministrativo che si svolge tradizionalmente per atti e procedure.

Naturalmente ciò postula un efficiente apparato di controllo del prodotto e, quindi, un insieme di strumenti di misurazione, verifica e incentivazione con l'adozione di opportune metodologie e strumenti che coinvolgano anche gli utenti. Conseguentemente, è indispensabile il potenziamento di centri di responsabilità e di valutazione sul reale

INFORMATICA  
SISTEMI  
TELECOMUNICAZIONI  
SERVIZI  
CULTURA  
MATERIA  
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

conseguimento degli obiettivi cui è legata la distribuzione delle risorse destinate alla produttività. La fase della "misurazione" (dei risultati, dei costi di gestione, della verifica dei livelli e dei servizi di pubblica utilità) è, infatti, centrale e potrà assumere anche carattere sperimentale, prevedendo eventualmente forme di partecipazione delle associazioni rappresentative degli utenti.

1.2. La contrattazione collettiva è chiamata ad utilizzare le proprie potenzialità regolative per il perseguimento dell'obiettivo generale descritto: qualità e produttività dei servizi e del lavoro, retribuzione variabile sia dei dirigenti che del personale commisurata ai risultati conseguiti.

Il presente documento (cd. "direttiva madre") intende, pertanto, individuare le linee generali e gli obiettivi prioritari dei rinnovi contrattuali relativi al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, ferme restando le peculiarità dei singoli comparti e settori della pubblica amministrazione, che specificano il contributo annesso dalla contrattazione collettiva di tutti i comparti all'opera di rilancio della qualità della Pubblica Amministrazione.

L'organismo di coordinamento dei comitati di settore, al quale partecipa il Governo per il tramite del Ministro per le Riforme e l'innovazione nella pubblica amministrazione, che lo presiede - ai sensi dell'art. 41, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 - costituisce, infatti, la *sedes materiae* idonea nella quale individuare le linee di azione comuni e gli obiettivi prioritari che costituiranno la "cornice" entro la quale saranno successivamente impartiti, dai distinti comitati di settore, gli indirizzi all'ARAN ed esercitate le altre competenze in ordine alla sottoscrizione degli accordi collettivi relativi alla tornata contrattuale 2006-2009.

## 2. Atti di indirizzo all'ARAN.

Gli atti di indirizzo all'ARAN emanati dai singoli comitati di settore indicheranno gli obiettivi della missione negoziale affidata all'ARAN, nel rispetto dei criteri dettati attraverso il presente

documento, lasciando ad essa un ampio margine per la trattativa e per la formazione dell'ipotesi di accordo.

Il Governo ed i comitati di settore ritengono opportuno che gli indirizzi all'ARAN per la trattativa di rinnovo siano formulati attraverso un solo atto, debitamente deliberato e sottoposto al Governo per le valutazioni di sua competenza, secondo la procedura di cui all'art. 47 del decreto legislativo n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

Nella predisposizione degli atti di indirizzo occorrerà avere sempre presente il principio generale descritto, secondo il quale il perseguimento dell'innalzamento degli standard di rendimento e di risultato della Pubblica Amministrazione richiede necessariamente la definizione di criteri obiettivi di misurazione e di verifica dell'azione amministrativa. Analogamente, occorre effettuare un'idonea implementazione di tutti quegli strumenti che consentono l'attivazione di un flusso informativo costante dall'amministrazione verso l'esterno e dall'esterno verso l'amministrazione, quest'ultimo con la predisposizione di indagini e rilevazioni delle percezioni dei cittadini utenti sulla qualità dei servizi e sul funzionamento della Pubblica Amministrazione.

Solo in questo modo è possibile attivare un processo costante di valutazione dell'agire della Pubblica Amministrazione, onde individuare, grazie anche al confronto con i soggetti esterni alla struttura amministrativa, le aree di miglioramento, e conseguentemente gli strumenti all'uso più idonei quali: la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti; le diverse forme di mobilità per l'equa distribuzione del personale pubblico; l'attivazione dei dovuti meccanismi di accertamento delle responsabilità.

L'ARAN, se necessario, potrà richiedere al comitato di settore un'integrazione degli atti di indirizzo ovvero circostanziati elementi di chiarimento in relazione all'andamento delle trattative negoziali.

REPUBBLICA ITALIANA - MINISTERO DELLA FUNZIONE PUBBLICA - DIREZIONE GENERALE

### 3. Misure di semplificazione della contrattazione collettiva.

Per evitare le conseguenze derivanti dalla stipulazione di un numero eccessivo di CCNL, l'ARAN eviterà - tranne situazioni eccezionali - la stipulazione di "code" contrattuali, vale a dire di sequenze contrattuali successive alla stipulazione del CCNL 2006-2009.

Analogamente l'ARAN eviterà di sottoscrivere, se non quando strettamente necessario, accordi di interpretazione autentica. Va, infatti, considerato che il predetto istituto è previsto e regolamentato dagli artt. 49 e 64, comma 2, del d.lgs n.165 del 2001. Nel caso dell'art. 49, il contratto di interpretazione autentica si realizza per porre termine ad una controversia interpretativa e la norma di interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto; nel caso dell'art. 64, il contratto di interpretazione autentica è promosso dal Giudice laddove si ponga una questione sull'efficacia, validità o interpretazione del contratto collettivo insorta nel corso di una controversia individuale ex art. 63 d.lgs. n. 165 del 2001. In entrambi i casi, comunque, si invita l'ARAN ad attivare la procedura allorché sia indispensabile per assicurare omogeneità di disciplina e definire compiutamente la volontà contrattuale.

### 4. Procedimento di contrattazione collettiva

È opportuno richiamare l'attenzione di tutti i soggetti istituzionali coinvolti nel procedimento di contrattazione collettiva sulle modifiche che la legge finanziaria per l'anno 2007, con l'obiettivo di ridurre i tempi effettivi del procedimento stesso, ha apportato all'art. 47 del d.lgs. 165 del 2001.

Al riguardo la nuova norma impone tempi cogenti per la procedura di controllo che vanno attentamente osservati:

- l'ARAN è tenuta, entro tre giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, ad inviare lo stesso al comitato di settore, al Dipartimento

per la funzione pubblica ed al Ministero dell'economia e delle finanze. Questi ultimi due soggetti risultano interessati dall'iter negoziale sia in qualità di comitato di settore per le amministrazioni dello Stato (integrati a tal fine dal Ministero dell'istruzione per il relativo contratto collettivo e acquisito il parere dei direttori delle Agenzie fiscali per il contratto di interesse), sia ai fini della procedura di valutazione di cui all'art.47, comma 3, del d.lgs n.165 del 2001 (come modificato dall'art.16 della legge n.448 del 2001), in funzione propedeutica all'esame del Consiglio dei Ministri;

- il comitato di settore e/o il Consiglio dei Ministri rendono il proprio parere nei successivi cinque giorni, con possibilità di richiedere la sospensione del decorso del termine per non più di quindici giorni per motivate esigenze istruttorie del comitato di settore stesso e/o del Dipartimento della funzione pubblica - Ministero dell'economia, in relazione all'esame del Consiglio dei Ministri;

- l'ARAN, a sua volta, è tenuta a rendere i richiesti elementi istruttori nei successivi sette giorni;

- il parere favorevole del Comitato di settore è condizione dell'ulteriore proseguimento della procedura: il giorno successivo alla ricezione dello stesso, l'Aran trasmette l'ipotesi di contratto alla Corte dei conti ai fini della quantificazione dei costi contrattuali;

- il giudice contabile, infine, dispone di quindici giorni per deliberare.

Il rispetto della disciplina, ed ancor più il rispetto della finalità cui la stessa è ispirata, impone ai soggetti istituzionali una sua applicazione particolarmente attenta e scrupolosa e, soprattutto, anche in ossequio al basilare principio di collaborazione istituzionale, un atteggiamento ispirato a buon senso.

In particolare, il termine dei quaranta giorni (prorogabili a cinquantacinque nel caso di chiarimenti richiesti all'ARAN), delinea la scadenza complessiva della procedura di controllo, al mancato perfezionarsi della quale si forma una sorta di "silenzio assenso" con

l'efficacia dell'ipotesi di accordo sottoscritta. Inoltre, nell'ambito di tale procedura complessiva viene individuato un autonomo subprocedimento di controllo ad opera della Corte dei conti, i cui termini (15 giorni) non appaiono comprimibili. Per cui si ribadisce la necessità che il comitato di settore renda il proprio parere nei nel termine massimo di 23/38 giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo (rispettivamente nel caso in cui non vengano richiesti o vengano richiesti elementi integrativi di giudizio all'ARAN che determinano la proroga per motivi istruttori), in modo da permettere all'ARAN la trasmissione della medesima ipotesi alla Corte dei conti per rendere possibile - nei successivi 15 giorni - la certificazione dei costi contrattuali prevista dalla legge, il cui positivo esito è - a sua volta - condizione per la sottoscrizione definitiva dell'ARAN.

A fini tecnico-pratici, acquisisce quindi importanza assolutamente centrale e decisiva il tema della comunicazione istituzionale. Occorrerà potenziare al massimo, nel rapporto tra l'Aran ed i comitati di settore, tutti i canali di informazione che la norma sollecita, assumendo tutte le iniziative organizzative all'uopo necessarie anche ai sensi del comma 2 dell'art. 47 del d.lgs n. 165 del 2001.

È importante rilevare, al riguardo, che l'accennato potenziamento deve riguardare non solo l'aspetto quantitativo (numero di contatti tra agente negoziale, comitato di settore, Dipartimento della funzione pubblica, Ministero dell'economia), ma anche quello qualitativo: è necessario cioè sviluppare al massimo grado un atteggiamento attivo nel trattamento delle informazioni.

Così facendo, non solo il comitato di settore sarà realmente e costantemente informato (ex art. 47, comma 2, del d.lgs n. 165 del 2001), ma potrà maturare progressivamente il parere che deve rendere sull'ipotesi di accordo e, di conseguenza, rispettare il relativo termine di cinque giorni, rendendo residuale l'ipotesi di supplemento istruttorio, nel senso che tale modo di operare dovrebbe auspicabilmente far considerare come *extrema ratio* l'ipotesi della richiesta di chiarimenti all'Aran per esigenze istruttorie del comitato di settore o del Presidente del Consiglio dei ministri.

INFORMATICA

5. Quadro di riferimento finanziario e macro - economico,

5.1 Risorse finanziarie disponibili per il biennio 2006-2007.

L'approvazione della legge finanziaria per l'anno 2007 rende possibile l'avvio delle trattative della stagione contrattuale 2006-2009 e del biennio economico 2006-2007.

In particolare, l'integrazione delle risorse finanziarie per gli anni 2007 e 2008 consente di riconoscere, a decorrere dal 2008, benefici di regime nella misura complessiva del 4,46%, secondo la modulazione prevista dalla stessa legge finanziaria e dai documenti di finanza pubblica correlati.

Nell'effettiva attribuzione dei benefici economici occorrerà rispettare i vincoli finanziari derivanti dalle risorse attualmente disponibili.

In particolare:

- per l'anno 2006 restano confermate le risorse previste dalla legge n. 266 del 2005, corrispondenti al costo dell'indennità di vacanza contrattuale;
- per l'anno 2007 sono complessivamente attribuibili incrementi retributivi pari al tasso di inflazione programmata del 2% con assorbimento del costo della vacanza contrattuale;
- dall'anno 2008 sono riconoscibili gli incrementi di regime del 4,46% assicurando, oltre i tassi di inflazione programmata del biennio, un ulteriore incremento retributivo dello 0,76%.

Ai fini della destinazione di tale beneficio, e richiamando le regole fissate dall'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993, si ritiene che nell'ambito degli atti di indirizzo settoriali una quota non inferiore allo 0,5% dovrà essere utilizzata per finanziare l'incentivazione della produttività e del merito secondo le indicazioni e per le finalità contenute nell' "Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche" del 6 aprile 2007.

*5.2. Accordo sulle risorse finanziarie del biennio economico 2006-2007, sottoscritto dal Governo - Regioni - ANCI - UPI - UNCEM - OO.SS. in data 6 aprile 2007.*

In relazione all'impegno assunto dal Governo e concordato con le OO.SS. il 6 aprile 2007, nell'ambito della prossima legge finanziaria "di integrare le risorse economiche destinate ai rinnovi contrattuali del biennio economico 2006-2007 allo scopo di corrispondere i benefici retributivi previsti a regime dal 1° gennaio 2007", nel corso della trattativa si retrodatteranno all'1.1.2007 gli incrementi retributivi di regime, rispetto alle scadenze precedentemente indicate ed imposte dal vigente quadro normativo.

L'effettivo riconoscimento della retrodatazione degli incrementi di regime resta subordinato ai concreti sviluppi attuativi del predetto accordo nell'ambito della legge finanziaria per l'anno 2008. Resta inteso che entro il limite del 4,46% sono utilizzate nell'ambito della contrattazione tutte le risorse disponibili.

Inoltre, per il comparto scuola, in relazione al processo di certificazione e verifica delle economie di spesa previste dalle leggi finanziarie 2002 e 2003, si fa rinvio allo specifico protocollo, che costituisce parte integrante del citato Accordo del 6 aprile 2007.

*5.3. Vincoli per la contrattazione nazionale ed integrativa.*

Gli incrementi di regime del biennio non potranno superare, complessivamente, il 4,46% comprensivo della quota da destinare alla produttività nell'ambito della contrattazione integrativa. Ulteriori incrementi retributivi sarebbero infatti non compatibili con gli obiettivi ed i vincoli di finanza pubblica. Pertanto la percentuale di risorse da destinare ad incremento della produttività, da individuare nell'ambito del 4,46%, non potrà in alcun modo essere integrata, costituendo il limite massimo di beneficio riconoscibile per il biennio 2006-2007.



- i contratti collettivi dovranno essere corredati da appositi prospetti contenenti l'individuazione del personale interessato, i costi unitari e gli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa, diretta ed indiretta, per l'intero periodo di validità contrattuale ivi compresa quella rimessa al livello decentrato di contrattazione.

#### 6. Obiettivi prioritari dei rinnovi contrattuali

Si ribadisce preliminarmente il ruolo della contrattazione collettiva nell'ambito delle fonti del rapporto di lavoro delle pubbliche amministrazioni, la centralità e la forza derogatoria che essa riveste nel sistema delle fonti con riferimento ad eventuali disposizioni a carattere unilaterale (legge, regolamento o atto amministrativo) ai sensi dei commi 2 e 3 dell'art.2 del d.lgs n.165 del 2001.

Sotto il profilo tecnico si ribadisce la necessità di ispirare l'intera attività contrattuale ad un'attenta ed intensa opera di *drafting*, coordinando nei testi unici contrattuali (nei casi in cui ciò non sia stato ancora possibile), come già richiesto dall' "Atto di indirizzo per la ridefinizione dei comparti e delle aree di contrattazione. Istruzioni all'ARAN per la contrattazione collettiva relativa al quadriennio 2002-2005", le discipline dei medesimi istituti sedimentatesi nelle precedenti tornate contrattuali, intervenendo sull'omogeneità terminologica e sull'uniformazione dei riferimenti normativi interni, evitando la riproduzione testuale, nelle clausole contrattuali, di norme di legge o di regolamento vigenti ma, curando, comunque, che l'assetto redazionale non costringa il lettore alla ricerca non contestuale dei testi richiamati.

Con il rispetto dei criteri, sopra indicati la tornata contrattuale 2006/2009 assumerà alcuni obiettivi qualitativi di priorità:

- Politiche retributive incentrate sulla difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993 fra Governo e Sindacati, nonché sulla produttività e sul

TRATTAMENTO PUNITIVO PER IL REATO DI FURTO





di esporre il proprio punto di vista, prima che la decisione valutativa venga adottata), con "scambio comunicativo" (avere una chiara spiegazione del senso della decisione valutativa) ed effettiva "influenza decisionale" (possibilità di attivare un'istanza di appello avverso la decisione valutativa).

Una parte preponderante della retribuzione accessoria deve quindi essere collegata al raggiungimento degli obiettivi prefissati e dei progetti realizzati ovvero all'effettivo svolgimento di attività obiettivamente disagiate o dannose per la salute e/o pericolose per l'incolumità personale.

Inoltre, le politiche per il conseguimento di più elevati standard di efficienza e qualità dei servizi, vanno riviste in relazione a quanto evidenziato in Premessa, in relazione all'utenza finale dei servizi erogati dalle amministrazioni. A tale fine è indispensabile anche l'elaborazione di progetti finalizzati alla predisposizione di strumenti informativi sulle attività e sui servizi da rendere a favore dell'utenza e sulle metodologie di coinvolgimento della stessa, fra l'altro al fine della comunicazione di reclami, e proposte di miglioramento dell'organizzazione e dell'erogazione dei servizi medesimi.

Il riconoscimento della componente retributiva premiale a carattere collettivo dovrebbe coinvolgere l'unità amministrativa/organizzativa di livello dirigenziale per il conseguimento degli obiettivi dati, con un significativo collegamento anche con la retribuzione premiale del dirigente, poiché appare indispensabile superare l'attuale "indifferenza", sul piano organizzativo e funzionale, fra i risultati conseguiti da dipendenti e quelli conseguiti dai dirigenti, in modo da "fidelizzare" l'intera unità organizzativa per il raggiungimento degli obiettivi che devono divenire comuni ad entrambi.

Quali criteri inderogabili cui deve attenersi la contrattazione collettiva in tema di produttività, si indicano - in aggiunta a quanto già rappresentato - i seguenti:

- o progetti programmi, collegati a standard di rendimento con criteri trasparenti di misurazione del raggiungimento degli obiettivi dati. Tali criteri dovranno tenere conto di parametri oggettivi e anche della valutazione della prestazione individuale. (fare riferimento a quanto scritto nel memorandum)
- o erogazione della componente retributiva a carattere premiale a consuntivo e mai in modo generalizzato;
- o predisposizione di criteri selettivi ed incentivanti per l'erogazione dell'incentivo, in relazione al grado di partecipazione all'evento ed al risultato conseguito, che non potrà interessare la totalità dei dipendenti. L'incentivo stesso dovrà essere erogato sulla base dei risultati conseguiti e verificati;
- o previsione di una produttività individuale e collettiva (apporto partecipativo del singolo dipendente e del gruppo) ai sensi del comma 3 dell'art.45 del d.lgs n.165 del 2001;
- o predisposizione dei progetti/programmi di produttività alla verifica delle effettive necessità operative dell'amministrazione;
- o costituzione di ulteriori sedi e momenti di misurazione delle performance e del conseguimento degli obiettivi, anche sperimentali, con la partecipazione delle Amministrazioni, delle Organizzazioni Sindacali e degli utenti;

#### 8. Risorse umane, professionalità, particolari, posizioni organizzative

Nell'ambito dei contratti collettivi nazionali occorrerà valorizzare ed incentivare le professionalità necessarie al processo di innovazione delle pubbliche amministrazioni, anche utilizzando a tali fini le risorse destinate alla contrattazione integrativa.

PROVA PER IL CONCORSO PER LA FUNZIONE PUBBLICA - 2011

In particolare, dovrà essere dato adeguato risalto alle "posizioni organizzative". La retribuzione accessoria di tale personale dovrà essere strutturata analogamente a quanto avviene per i livelli dirigenziali, prendendo a specifico riferimento la misurazione dei servizi, i parametri di capacità manageriale, nonché i risultati conseguiti valutati, con l'ausilio di appositi nuclei, secondo modalità previste dal CCNL.

Relativamente alle elevate professionalità si segnala la necessità di prevedere percorsi specifici per l'accesso che tengano conto del possesso dei titoli di studio adeguati alla funzione e delle valutazioni individuali espresse dal dirigente responsabile. Restano comunque esclusi da tale ambito i ricercatori e i tecnologi in ragione della loro specificità.

#### 9. Forme di impiego flessibile del personale.

Nell'ambito della legislatura i sistemi di reclutamento pianificati dovranno portare alla progressiva scomparsa del "precariato", con procedure, termini, garanzie e vincoli (in particolare procedure selettive) previste dalla legge finanziaria per l'anno 2007. Nel breve termine, il precariato esistente che si è sedimentato in modo disordinato col passare degli anni in un contesto di blocco delle assunzioni, sarà, quindi, gradualmente assorbito.

A sua volta il ricorso a lavoro flessibile potrà avvenire, esclusivamente ai sensi dell'art.36 dlgs n.165 del 2001, in base a tipologie e limiti individuati nella contrattazione collettiva.

Circa le singole tipologie di flessibilità, in connessione con l'utilizzo delle nuove tecnologie, potrà essere adeguatamente implementato l'utilizzo del telelavoro.

Con riferimento al lavoro a tempo determinato, il ricorso a tale flessibilità contrattuale sarà di regola escluso secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 419, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007). In ogni caso, l'attivazione della fattispecie sarà

consentita nei limiti percentuali e con le modalità definite dalla contrattazione collettiva.

#### 10. Incentivazione della formazione professionale.

Nella prospettiva della valorizzazione delle risorse umane rimane fondamentale il ruolo giocato dalla formazione permanente e dall'aggiornamento professionale.

Le attività formative si dovranno collegare strettamente con i processi di innovazione funzionale e di riorganizzazione delle amministrazioni: la formazione quindi si atteggerà anche e soprattutto come strumento e come condizione di attuabilità della riforma.

A tale fine, la formazione professionale dovrà essere svincolata dai meccanismi di progressione interna e dovrà riacquistare una natura effettivamente funzionale, offrendo al personale l'opportunità di aggiornarsi e di corrispondere all'evoluzione del fabbisogno di capacità. Affinché ciò avvenga, andrà decisamente migliorata la qualità dell'offerta formativa nonché promosso e monitorato il peso che alla formazione del personale viene dato da ogni singolo dirigente, valutando in modo continuativo gli esiti formativi. A tal fine, le attività formative dovranno essere sviluppate attraverso un sistema di governo, di monitoraggio e di controllo, che consenta di valutarne l'efficacia e la qualità, assicurando, anche attraverso adeguate forme di verifica, il raggiungimento degli obiettivi minimi stabiliti di crescita professionale dei partecipanti e di miglioramento dei servizi resi ai cittadini dalle pubbliche amministrazioni.

Alla formazione saranno destinate risorse adeguate e sarà assicurato al personale il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione ed una programmazione delle attività formative che tenga conto anche delle esigenze individuali, in coerenza con gli obiettivi istituzionali delle singole amministrazioni.

Saranno individuati, come nel settore privato, enti bilaterali di formazione.

[Ritagliare e incollare qui]

11. Sistemi di classificazione professionale definiti in sede contrattuale.

Va preliminarmente ricordato che l'accesso per concorso resta la modalità ordinaria per tutti i livelli della pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 97, comma 3, della Costituzione.

Nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno (nella misura non inferiore al 50 per cento e nel rispetto delle procedure di programmazione degli accessi ed autorizzatorie previste dalla vigente normativa in tema), i percorsi di carriera dovranno rispondere alla necessità di valorizzazione del pubblico impiego e di maggiore efficienza dell'amministrazione, oltre che a tenere conto delle esigenze di contenimento dei costi. Inoltre, le ipotesi di progressione professionale dovranno dipendere in modo più significativo dai risultati conseguiti, opportunamente valutati.

In generale va segnalata, la necessità di evitare progressioni di massa, per l'accesso a posizioni economiche più elevate, senza tener conto delle effettive esigenze di personale, inteso come "professionalità". Si determina, infatti, il rischio che le dotazioni organiche subiscano il proliferare indiscriminato dei contingenti delle posizioni più elevate a discapito di quelle inferiori senza benefici reali in termini di efficienza e produttività in quanto il personale riqualificato continua ad espletare le consuete attività.

La contrattazione collettiva in tema è tenuta al rispetto dei principi enunciati dalla giurisprudenza costituzionale (cfr. soprattutto la sentenza 16 maggio 2002, n.194) e, in particolare, ad eliminare ogni forma di automatismo contrattuale ai fini delle progressioni professionali, prevedendo che la progressione professionale si svolga, in modo da assicurare reale selettività e, soprattutto, considerando, quale requisito di partecipazione e valutazione ai fini del passaggio economico, non prevalentemente l'anzianità di servizio, requisito incrementale automatico, ma l'esperienza professionale acclarata da adeguati titoli di servizio e culturali secondo principi di effettiva meritocrazia, tenendo anche conto, laddove possibile, della disponibilità del dipendente alla mobilità.





vincolo di durata del comando (il protrarsi delle posizioni di comando per lunghi periodi, snatura le caratteristiche dello stesso istituto che nasce e si sostanzia in un'assegnazione temporanea per far fronte all'esigenze dell'Amministrazione che ne richiede l'uso), potrebbe incoraggiare tali scelte dell'amministrazione che potrebbero essere "assistite" con apposite norme di sostegno.

### 13. Ruolo dei Comitati per le Pari Opportunità.

Per favorire la piena attuazione delle disposizioni normative e contrattuali in materia di pari opportunità, i CCNL dovranno valorizzare il ruolo dei Comitati per le Pari Opportunità (CPO) mediante l'attribuzione di compiti di monitoraggio sistematico sull'attuazione delle predette disposizioni e la previsione di un confronto periodico con l'amministrazione sull'esito di tale monitoraggio.

### 14. Altri istituti del rapporto di lavoro.

I contratti collettivi per il quadriennio 2006-09 dovranno chiarire il rapporto sussistente fra orario di lavoro, di servizio, di apertura al pubblico nonché gli istituti dell'articolazione dell'orario di lavoro, evitando confusione, rispettivamente, fra i modelli di partecipazione e contrattazione, e, nell'ambito di quest'ultima, della contrattazione nazionale e integrativa, favorendo le modalità maggiormente rispondenti alle necessità dell'utenza.

Analogamente, i contratti del quadriennio dovranno prevedere norme di tutela per la vittime del racket e dell'usura, così come identificate dalla legislazione comunitaria, nazionale e regionale vigente, ovvero per coloro che hanno subito un pregiudizio fisico o mentale, sofferenze psichiche o danni materiali a seguito di reati perpetrati dalla criminalità organizzata e, comunque, con particolare riferimento a quelli di estorsione e di usura che hanno presentato denuncia all'autorità competente. Per tali categorie di lavoratori danneggiati potranno essere previste forme di ricostituzione del

REPUBBLICA ITALIANA - MINISTERO DEL LAVORO E DELLA POLITICA ECONOMICA - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

rapporto di lavoro nei casi in cui lo stesso sia stato interrotto per recesso o motivi di salute.

Infine, i CCNL chiariranno la portata, con carattere di generalità, delle normative sui permessi retribuiti di cui alla legge n.53 del 2000, anche in relazione alla cumulabilità fra i permessi previsti dai vigenti CCNL "per particolari motivi personali o familiari" e quelli di cui all'art.4 della legge, afferenti alle ipotesi di "grave infermità di un familiare", che rispondono al progetto del legislatore di assecondare l'assistenza a soggetti deboli e/o svantaggiati.

### 15. Procedimento di valutazione.

La valutazione di tutto il personale pubblico, avverrà con periodicità definita in via generale dai contratti collettivi per categorie di personale, sulla base di indirizzi generali da parte dell'Amministrazione. La valutazione si svolgerà nel rispetto di quanto stabilito dal d.lgs n. 286 del 1999, da parte di organi indipendenti, con modalità che assicurino la pubblicità e la partecipazione delle amministrazioni e degli interessati.

Sarà assicurata disponibilità, per le associazioni di consumatori o utenti, centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato dei dati sul rendimento complessivo delle amministrazioni, nel rispetto della vigente normativa.

Nel caso di valutazione negativa, salvo i riflessi connessi all'erogazione della parte premiale della retribuzione, va prevista la possibilità per l'Amministrazione di assumere misure sanzionatorie sul piano retributivo, nel caso di scarso o nullo rendimento sulla base di strumenti che saranno definiti dalla contrattazione collettiva ovvero sono previsti dalla contrattazione collettiva vigente.

Analogamente sarà prevista la possibilità di segnalazione, da parte di qualunque soggetto pubblico o privato, delle conseguenze derivanti dal rendimento di determinati uffici o amministrazioni, anche sotto il profilo della congruità delle strutture alle funzioni.



