

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA “FUNZIONE PUBBLICA”

Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio Contrattazione Collettiva

ATTO DI INDIRIZZO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DEL COMPARTO AZIENDE ED ISTITUZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO RELATIVA AL QUADRIENNIO 2002-2005 ED AL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

1. Procedura

Il Presidente del Consiglio dei Ministri, per il tramite del Ministro per la funzione pubblica, di intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, nell'esercizio delle competenze inerenti alla contrattazione collettiva dei dipendenti delle amministrazioni dello Stato, di cui all'art. 41, comma 2, del d.lgs n. 165 del 2001, impartisce i seguenti indirizzi all'ARAN per la contrattazione collettiva del comparto Aziende ed istituzioni dello Stato ad ordinamento autonomo, relativa al quadriennio 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003.

2. Premessa

Nelle trattative l'ARAN si atterrà a quanto stabilito nel “Documento sulle linee generali e sulle priorità dei rinnovo contrattuali – 2002-2005” (d'ora in poi “Documento generale”), nonché nell'atto di indirizzo per la ridefinizione dei comparti e delle aree di contrattazione. Istruzioni all'ARAN per la contrattazione collettiva relativa al quadriennio 2002-2003” (d'ora in poi Atto sui comparti”), con riferimento specifico alla parte III, relativa alle misure di semplificazione della contrattazione collettiva. Tali atti di indirizzo, deliberati dall'Organismo di coordinamento dei comitati di settore nella seduta del 21 maggio 2002, costituiscono parte integrante del presente atto di indirizzo.

In relazione all'andamento delle trattative, l'ARAN potrà richiedere che gli indirizzi siano ulteriormente precisati o integrati ed informerà costantemente il comitato di settore – costituito ai sensi del citato art. 41, comma 2, del d.lgs n. 165 del 2001, dal Ministro per la funzione pubblica e dal Ministro dell'economia e delle finanze – dell'andamento delle stesse.

L'ARAN eviterà di rinviare a sessioni negoziali successive (cosiddette code contrattuali) la definizione di istituti contrattuali (fatte salve le peculiari esigenze che potrebbero intervenire in forza di leggi o provvedimenti normativi successivi). tutti gli istituti contrattuali dovranno, quindi, essere trattati nell'ambito dell'unica sessione negoziale, relativa al quadriennio 2002-2005 (ferme restando le competenze dei contratti collettivi relativi ai due bienni economici).

L'ARAN, attesa la destinazione del contratto collettivo (che interessa a diverso titolo una platea di destinatari assolutamente eterogenea), curerà che il linguaggio e le terminologie utilizzate siano semplificate e comprensibili anche per i non addetti, evitando per quanto possibile l'utilizzo di termini tecnici, secondo quanto stabilito nella Direttiva del Ministro per la funzione pubblica dell'8 maggio 2002 "direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi"^{1[1]}.

Infine, l'ARAN, considerato che per tutto il lavoro pubblico, con la seconda tornata contrattuale si è ormai definitivamente conclusa la fase transitoria di cui agli artt. 69 e 71 del d.lgs n. 165 del 2001, con la connessa disapplicazione del complesso pubblicistico in materia di rapporto di lavoro antecedente all'entrata in vigore del d.lgs n. 29 del 1993 (paragrafo 4 del Documento generale e parte III dell'Atto sui comparti), curerà di "colmare" le eventuali lacune che si sono determinate in forza della verifica del descritto effetto legale.

3. Articolazione del contratto in distinte sezioni

Il contratto riguarda il Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco e l'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato.

Per salvaguardare la specifica configurazione di queste amministrazioni, il CCNL dovrà essere articolato in una parte contenente principi comuni e disposizioni generali ed in una seconda parte distinta in due sezioni, dedicate ad ognuna delle Amministrazioni del comparto.

Per cui, alla predisposizione di linee comuni per l'intero comparto, farà seguito una specificazione dei contenuti normativi per le singole aziende, in relazione ai servizi resi e, dunque, delle prestazioni lavorative.

In questo contesto assume rilievo prevalente la contrattazione integrativa aziendale (nazionale), che, nell'ambito dei criteri e dei limiti definiti dalla contrattazione di comparto, avrà il compito di articolare le specificità ordinamentali ed operative delle singole aziende.

La parte comune potrà disciplinare: le relazioni ed i diritti sindacali, il rapporto di lavoro (regime dell'orario e tipologie flessibili, mobilità e mansioni, formazione, sistema disciplinare, cause di sospensione del rapporto di lavoro, TFR e previdenza complementare), attendendosi a quanto previsto nel presente atto di indirizzo.

Le sezioni speciali potranno meglio declinare le materie della contrattazione integrativa e del sistema di partecipazione, il sistema di progressione del personale, il trattamento economico. tutto ciò nel rispetto di quanto indicato nei diversi paragrafi del presente atto di indirizzo.

In particolare, la sezione relativa all'amministrazione autonoma dei Vigili del fuoco, dovrà tener conto del processo di riforma che va interessando il relativo personale, destinatario, com'è noto, del disegno di legge, già approvato dal consiglio dei Ministri nella seduta del 18 aprile

^{1[1]} A tale fine, ad esempio, invece di denominare le sequenze contrattuali successive al contratto collettivo nazionale (che devono comunque rivestire carattere eccezionale) "contratti integrativi del contratto nazionale", le stesse potranno essere utilmente denominate "sequenza successiva" o "coda contrattuale", in modo da evitare confusione terminologica rispetto alla contrattazione integrativa di amministrazione, che è quella che si svolge ai sensi di legge (cfr. l'art.40, comma 3 del d.lgs n. 165 del 2001).

2003, recante “Delega al Governo per la disciplina in materia di rapporto di impiego del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco”.

Considerato il carattere di transitorietà che potrebbero assumere, nei fatti, gli assetti definiti tramite lo stipulando contratto collettivo per il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco, la regolamentazione contrattuale dell'autonoma sezione interesserà soprattutto gli aspetti retributivi ed economici. In ogni caso, saranno adeguatamente modulati gli istituti retributivi con carattere accessorio secondo i principi previsti dal presente atto di indirizzo, ciò anche perché risulta complesso individuare, all'interno del peculiare sistema organizzativo, parametri utili alla misurazione della produttività individuale, tenuto conto che l'attività di emergenza e di soccorso svolta dal personale rientra nella tipica attività di squadra o di staff.

4. RISORSE E BENEFICI ECONOMICI RELATIVI AL BIENNIO 2002-2003 – Quadro di riferimento macroeconomico e vincoli per la contrattazione. Risorse per la contrattazione integrativa.

Con l'approvazione della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) sono stati definiti i benefici economici per il biennio 2002-2003. L'art. 16 di tale legge ha predisposto risorse che consentono il riconoscimento di incrementi pari al tasso di inflazione programmato (1,75 per il 2002 e 1,3% per il 2003), allo 0,5% per ciascuno dei due anni del biennio da destinare alla contrattazione integrativa cui si aggiunge uno 0,26%, sempre per ciascuno dei due anni del biennio, riconosciuto a titolo di recupero del differenziale fra inflazione effettiva e inflazione programmata verificatosi nel biennio precedente.

Nel frattempo con il DPEF 2003 – 2006 il tasso di inflazione programmata è stato rivisto all'1,4%, mentre i protocolli d'intesa Governo sindacati del 4 e 6 febbraio 2002 hanno previsto il riconoscimento di un ulteriore 0,99%.

In seguito, l'art. 33 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2003)” ha definito la quota aggiuntiva di risorse necessarie per garantire la copertura sia dello stanziamento aggiuntivo dell'0,99%, pattuito nell'accordo Governo – OO.SS. del 4-6 febbraio 2002, sia del maggiore tasso d'inflazione programmato per l'anno 2003 (1,4% anziché 1,3%).

Un'ulteriore novità introdotta dalla medesima disposizione riguarda la modifica della destinazione della quota di risorse pari allo 0,5% per il 2002, originariamente finalizzata alla contrattazione integrativa, risorse che, quindi, possono essere destinate all'incremento del trattamento economico fondamentale anche a titolo di anticipazione dell'inflazione reale maturata nel corso dell'anno 2002 secondo soluzioni analoghe a quelle effettuate con il CCNL 2002-2005, del comparto dei Ministeri.

La combinazione di tali novità introdotte dal legislatore muta pertanto, in parte, la distribuzione delle risorse complessive, con un orientamento che mira a contemperare le esigenze di valorizzazione del livello di contrattazione integrativa con la salvaguardia della capacità d'acquisto dei salari.

In particolare, per quest'ultimo aspetto, è appena il caso di rammentare che le quote aggiuntive destinate al trattamento economico fondamentale che eccedano i tassi d'inflazione programmati dovranno essere computate secondo quanto definito nell'accordo del 23 luglio 1993.

In questa ottica è utile, inoltre, precisare che il contenuto dell'accordo Governo – OO.SS. del 4-6 febbraio 2002, nella parte in cui vincolava l'uso della quota di ulteriori risorse definite (0,99%), con prevalenza in favore della produttività, può ritenersi, per la parte datoriale, non più strettamente cogente. In ogni caso, così come specificato dal citato articolo 33, una quota dello 0,99%, anche se non necessariamente prevalente, va destinata all'incentivazione della produttività.

Le risorse che alimentano il fondo unico dell'Amministrazione autonoma dei Vigili del fuoco, di cui all'art. 47, comma 2, lettera d), del CCNL del comparto aziende e amministrazioni autonome dello Stato 1998-2001 (sottoscritto il 24 maggio 2000) potranno essere integrate con le decorrenze, le finalità e nella misura previste dall'art. 33, comma 6 della legge n. 289 del 2002.

Più in particolare, le risorse da destinare alla contrattazione collettiva integrativa delle Amministrazioni del comparto saranno costituite:

- a) a) dalle risorse "storiche" considerate nei contratti collettivi nazionali scaduti;
- b) b) dagli eventuali incrementi delle risorse di cui alla lettera a) nell'ambito delle disponibilità per i miglioramenti economici indicate nelle leggi finanziarie o per effetto di disposizioni legislative, nel limite complessivo previsto dalle stesse leggi finanziarie 2001 e 2002;
- c) c) dalle eventuali economie di gestione riferite a spese di personale (fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo), specificatamente menzionate dalla L. 27 dicembre 1997, n. 449 (legge finanziaria 1998), dall'art. 43, sulla gestione razionale delle risorse finanziarie mediante le iniziative delle varie amministrazioni e dei dirigenti responsabili dei centri di costo; e dalla L. 23 dicembre 1996, n. 662 (legge finanziaria 1997), sull'utilizzo di parte dei risparmi derivanti dalla trasformazione del rapporto di lavoro in part-time;
- d) d) dagli appositi stanziamenti previsti nei rispettivi bilanci, tra i quali quelli previsti dalla L. 27 dicembre 1997, n. 449 (legge finanziaria 1998) art. 43, commi 2 e 4.

L'attribuzione dei benefici economici non dovrà in alcun modo comportare effetti di trascinarsi dei costi contrattuali oltre il biennio considerato, in coerenza con le linee di politica retributiva tracciate dalle ultime leggi finanziarie che, a tal fine, hanno stanziato risorse adeguate per il riconoscimento degli incrementi a decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno.

L'ARAN, ai sensi dell'art. 48, comma 3 del d.lgs n.165 del 2001, alleggerà alla relazione tecnica, un prospetto recante il numero dei dipendenti in servizio e l'incremento medio delle retribuzioni lorde unitarie per ciascun anno di validità del contratto, segnalando lo scarto fra tale incremento e quello dell'inflazione programmata.

-

-

5. Relazioni sindacali

Nella regolamentazione del sistema di relazioni sindacali, l'ARAN si atterrà puntualmente a quanto stabilito nei paragrafi 6, 7 ed 8 del Documento generale.

Nel perseguire obiettivi di speditezza, semplificazione e funzionalità del sistema contrattuale, l'ARAN, curerà, inoltre, che il sistema delle relazioni sindacali sia coerente con:

- a) il ruolo di garanzia del contratto nazionale e quello di valorizzazione professionale dei dipendenti pubblici del contratto integrativo;

b) la piena valorizzazione della contrattazione integrativa come momento centrale di espletamento dell'autonomia contrattuale ed organizzativa delle singole Amministrazioni, nell'ottica della realizzazione della massima efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, rapportata alle peculiari realtà ed esigenze delle Aziende, sempre nell'ambito della compatibilità dei contratti integrativi con i CCNL e con i vincoli di bilancio.

c) la conferma dell'attuale sistema di partecipazione sindacale (realizzata da consultazione, concertazione, informazione, comitati bilaterali, osservatori e commissioni), concepito come strumento di effettivo coinvolgimento del personale nei programmi di innovazione organizzativa, di ristrutturazione, di riqualificazione e di mobilità, stabilendo regole certe per quanto attiene ai soggetti e alle procedure di confronto preventivo, il quale dovrà avere sempre un termine massimo, salvaguardando l'autonomia e la responsabilità dei dirigenti per le scelte finali.

Più specificamente l'ARAN:

a) prevederà, nel puntuale rispetto del sistema di relazioni sindacali, che, decorso inutilmente un definito periodo di negoziazione, l'Amministrazione possa assumere le determinazioni ritenute necessarie per assicurare regolarità e funzionalità gestionali, tenendo conto, comunque, della normativa anche contrattuale vigente e sempre che non si tratti di atti direttamente afferenti a materia retributiva;

b) incentiverà il ruolo del Comitato pari opportunità, affinché lo stesso possa svolgere un ruolo più incisivo per la promozione delle azioni di parità (salariale e professionale) nei confronti delle donne-lavoratrici nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi degli artt. 1, comma 1, lett. c), 7, comma 1, 9 e 57 del d.lgs n.165 del 2001, anche con riferimento al tema specifico delle molestie sul luogo di lavoro;

c) valuterà l'opportunità di istituire, analogamente a quanto fatto per il CCNL relativo al comparto Ministeri per il quadriennio 2002-2005, strumenti di prevenzione per la tutela del *mobbing*, attraverso la previsione di Commissioni bilaterali con compiti informativi, consultivi e di proposta.

6. Progressione professionale

L'ARAN, tenuto conto, comunque, di quanto precisato al paragrafo 3, avvierà la revisione del sistema di classificazione professionale attualmente in essere, strutturando lo stesso in diverse aree, articolate internamente in posizioni *meramente* retributive, assicurando il puntuale rispetto dei principi desumibili dalla giurisprudenza costituzionale, quali:

- a) a) l'accesso dall'esterno almeno nella misura minima del 50% della relativa dotazione dell'area (che dovrà avvenire, di norma, alla posizione iniziale dell'area stessa);
- b) b) l'equivalenza delle mansioni interne all'area, in modo che le progressioni di tipo "orizzontale" presentino carattere *meramente* retributivo;
- c) c) il carattere realmente selettivo dei corsi di riqualificazione. Anche a tale fine, le procedure di riqualificazione, economica a fra le aree, dovranno interessare percentuali predeterminate di personale ed essere idonee a garantire un'effettiva verifica dei requisiti attitudinali;
- d) d) la prevalenza, al fine della determinazione del punteggio per l'ammissione al corso concorso per il passaggio fra le aree è per l'ammissione alla selezione

per la progressione economica interna all'area, dei requisiti costituiti da: titoli di studio e culturali, partecipazione a corsi di formazione con verifica finale, svolgimento di prestazioni qualificate e di particolare rilievo quanto ad autonomia, responsabilità e durata qualità delle esperienze lavorative. nel calcolo complessivo del predetto punteggio l'anzianità di servizio non dovrà, quindi, assumere carattere di prevalenza;

- e) e) l'esclusione del doppio "salto" di livello economico all'interno dell'area. In tale direzione si escluderà, altresì, che al passaggio fra le aree siano ammessi dipendenti non collocati nella posizione economica apicale dell'area inferiore.

Inoltre l'ARAN prevederà, di norma, l'accesso all'area apicale al solo personale in possesso del diploma di laurea, valutando a tal fine la possibilità di creare un'autonoma area, oltre le aree già costituite in forza del precedente contratto collettivo applicato al personale delle Aziende ed istituzioni dello Stato ad ordinamento autonomo.

Per ogni altro aspetto non direttamente disciplinato dal presente atto di indirizzo si rinvia alle puntuali prescrizioni del documento generale.

L'applicazione dei predetti principi per il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco dovrà tenere necessariamente conto della situazione di transitorietà del relativo contratto e della legge delega in corso di definizione che contempla, altresì, la ridefinizione dell'ordinamento del personale con la connessa revisione di ruoli, qualifiche e profili professionali e la costituzione di apposite aree destinate al personale di più elevata professionalità, cui delegare funzioni dirigenziali vicarie.

7. Responsabilità disciplinare dei dipendenti

a) Contratti collettivi e codici di comportamento.

Si ritiene che le parti debbano:

a) prevedere, onde evitare sovrapposizioni, quali "doveri" del dipendente (da rinominare "obblighi del dipendente), anche con riferimento al codice di comportamento, diano luogo a sanzioni disciplinari in caso di violazione e secondo quali sanzioni, onde soddisfare necessariamente, già in sede di definizione contrattuale, il principio di proporzionalità;

b) operare tale selezione dei comportamenti vietati ai fini disciplinari con esclusivo riguardo agli obblighi contrattuali del dipendente, rilevanti sul piano del rapporto di lavoro secondo la pur ampia tipologia di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. (obblighi di diligenza, di osservanza delle disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro; obbligo di non concorrenza e divieto di divulgazione di notizie riservate) cui rinvia lo stesso art. 2106 del codice civile (a sua volta richiamato dall'art. 55, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001);

c) provvedere all'allegazione al contratto collettivo del codice di comportamento approvato con d.m. 28 novembre 2000;

d) provvedere al coordinamento fra norme disciplinari del contratto collettivo e norme del codice di comportamento, nel senso di considerare punibili sul piano disciplinare, secondo i principi di cui al punto a), solo le condotte espressamente ritenute illecite dalla fonte contrattuale nella norma sul codice disciplinare; dovendosi pertanto considerare le condotte prescritte dal codice di comportamento, ma non filtrate dalla contrattazione collettiva nel codice disciplinare,

quali prescrizioni utili sul piano della formazione di modelli comportamentali di etica pubblica, ma non nell'ambito della responsabilità disciplinare del dipendente.

b) Sanzioni previste dai contratti collettivi.

La disciplina, applicabile anche ai dipendenti delle Aziende ed istituzioni dello Stato ad ordinamento autonomo, in perfetta simmetria con quelli del settore privato, nell'implementazione contrattuale delle nuove regole, ha contemplato quali sanzioni disciplinari le tradizionali tipologie del rimprovero verbale o scritto, della multa fino a 4 ore di retribuzione, della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni, del licenziamento con e senza preavviso.

Tuttavia molte amministrazioni lamentano l'assenza di sanzioni intermedie e conservative del rapporto più incisive rispetto a quella della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni, nei casi, non infrequenti, di condotte connotate da gravità tale da giustificare una sanzione assai rilevante sia per il lavoratore sia, in via esemplare, per la collettività di lavoro, ma non idonea ad estinguere definitivamente il rapporto di lavoro.

Dal punto di vista giuridico nessuna norma di legge impone di contenere nei limiti edittali previsti per il settore privato la sanzione della sospensione.

Infatti, l'art. 55 del decreto n. 165 del 2001, non richiama il comma 4 dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970, il quale, oltre a vietare sanzioni che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, prescrive appunto, nei termini descritti, la misura massima della multa e della sospensione. E, d'altra parte, la legge riserva, come detto, al contratto collettivo la definizione delle sanzioni disciplinari, ponendosi quindi quale unico limite quello costituzionale relativo al rispetto dell'art. 36 cost. in materia retributiva.

Le parti potranno pertanto fra l'altro considerare oggetto della trattativa e disporre, anche in via sperimentale, la previsione di una sanzione intermedia tra la sospensione fino a 10 gg. ed il licenziamento, significativamente una sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un tempo più prolungato, prevedendo un limite massimo per la sospensione dal servizio e la corresponsione in detto periodo dell'assegno alimentare comprensivo degli eventuali assegni per il nucleo familiare.

Tale sanzione andrà a collocarsi nel codice disciplinare previsto dal contratto collettivo in correlazione a gravi infrazioni o ad ipotesi di recidiva che le parti vorranno considerare non idonee a determinare la pena estintiva del licenziamento.

c) Rapporti del procedimento disciplinare con il processo penale e legge 27 marzo 2001, n. 97.

Con la legge 27 marzo 2001, n. 97, il legislatore ha realizzato un intervento complessivo nell'ambito dei rapporti tra processo penale, sentenza penale di condanna, procedimento disciplinare e rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici.

Oltre ad avere introdotto modifiche al codice di procedura penale, nel senso della rilevanza preclusiva, sul giudizio disciplinare, dei provvedimenti terminativi assunti in sede penale, la legge dispone *nuovi provvedimenti cautelari come conseguenza del procedimento penale relativo a taluni gravi reati contro la pubblica amministrazione* (peculato, concussione, corruzione, ecc.); nonché l'introduzione della nuova pena accessoria *dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro* e una nuova *disciplina del procedimento disciplinare conseguente a*

sentenza penale irrevocabile di condanna (anche se vi è sospensione condizionale della pena), con possibilità di pervenire all'estinzione del rapporto nel rispetto dei termini dello stesso procedimento.

Tuttavia la legge, a fronte della integrale contrattualizzazione degli istituti disciplinari, adotta il “meccanismo di protezione” rispetto alla contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 2 ultima parte del d.lgs. n. 165 del 2001, sancendo espressamente all'articolo 8, da un lato, la prevalenza delle disposizioni legislative rispetto a quelle contrattuali già esistenti in materia; dall'altro, l'impossibilità da parte dei contratti collettivi successivi all'entrata in vigore della legge di derogare alle stesse disposizioni legislative.

In tal modo la norma “congela” il meccanismo di deroga generalmente previsto dallo stesso articolo 2 comma 2 e cristallizza *sine die*, a favore delle fonte legislativa, la disciplina della materia, la quale potrà essere superata solo in forza di un successivo e diverso intervento legislativo.

Nell'impossibilità, per la contrattazione collettiva, di intervenire negli ambiti sottoposti alla nuova disciplina legislativa, l'attenzione delle parti potrà rivolgersi unicamente nella direzione di un richiamo alle norme di legge e di una revisione/eliminazione delle norme contrattuali incompatibili con la legge n. 97 del 2001.

La legge 27 marzo 2001 n.97, ha altresì fissato una nuova regolamentazione dei termini per l'attivazione (o la riassunzione) e conclusione del procedimento disciplinare dopo la conoscenza del giudicato penale di condanna per i soli reati di cui al proprio art. 3, comma 1 (2)^{2[2]}, invertendo la cadenza temporale in generale fissata dall'art. 9, legge n. 19 del 1990: oggi, per i soli reati previsti dall'art. 3, comma 1, la riassunzione del procedimento disciplinare deve intervenire entro 90 giorni dalla “comunicazione” della sentenza (ivi compresa quella patteggiata, equiparata a quella di condanna) all'amministrazione o ente competente e deve concludersi, “salvi i termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro”, entro 180 giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento (art. 5, comma 4, legge n. 97 cit.). Tale seconda previsione legale va dunque doverosamente raccordata con la disciplina contrattuale che, come detto, fissa un termine di 120 giorni per la conclusione del procedimento riattivato dopo la sospensione (art. 24, comma 6, CCNL Ministeri).

Andrà in ogni caso evidenziato il carattere ordinatorio dei termini endoprocedimentali del procedimento disciplinare, salva la perentorietà del termine iniziale e di quello finale dello stesso procedimento. nelle fasi intermedie, l'applicazione dei termini, dovrà essere prevista nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

8. Forme di impiego flessibile del personale.

Permangono in materia esigenze di razionalizzazione dell'esistente, se non di nuovi interventi, laddove i contratti collettivi non hanno temporalmente potuto tenere conto delle modifiche legislative avvenute in materia

Pertanto, pur ribadendo l'impegno delle parti alla diffusione e allo sviluppo di tipologie flessibili di lavoro quali il lavoro temporaneo, il telelavoro ed il contratto di formazione e lavoro,

^{2[2]} Cfr. gli artt. 314, comma 1 (peculato, con esclusione del peculato d'uso di cui al comma 2 della norma); 317 (concussione); 318 (corruzione per un atto d'ufficio); 319 (corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio); 319-ter (corruzione in atti giudiziari); 320 (corruzione di persona incaricata di pubblico servizio) c.p.; art. 3, legge 9 dicembre 1941 n. 1383, frode del militare della Guardia di finanza).

le parti dovranno in particolare indirizzare la propria attività verso gli obiettivi specifici definiti nel Documento generale (paragrafo 4.3.).

Per quanto riguarda il contratto a tempo determinato, in particolare, si rammenta, la necessità di adeguare la normativa contrattuale in essere ai contenuti del d.lgs n.368 del 2001, emanato in attuazione della direttiva 1999/7/CEE (cfr. Paragrafo 4.3, lett. a) del Documento generale).

L'ARAN, inoltre, provvederà all'incentivazione del lavoro per turni in modo da assicurare la copertura flessibile dell'orario di lavoro giornaliero ed all'estensione dell'istituto della reperibilità, con rinvio ulteriore alla contrattazione di secondo livello.

Si invita l'ARAN a considerare, nel contesto del contratto collettivo, degli adeguamenti della normativa contrattuale resi necessari dall'approvazione del d.lgs 8 aprile 2003, n.66, tenendo conto, per i vigili del fuoco, di quanto previsto all'art. 2, comma 2 del medesimo decreto.

9. Formazione professionale.

Nel quadro evolutivo delle politiche di riforma e modernizzazione delle Amministrazioni la formazione continua del personale deve svolgere un ruolo primario per le strategie di cambiamento e per la qualità ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione dovrà avvenire, ai vari livelli, attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione professionale, strutturati secondo percorsi formativi in grado di rispondere alle esigenze di innovazione organizzativa delle singole amministrazioni.

I corsi di aggiornamento saranno finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, alla corretta applicazione della normativa vigente, alle innovazioni nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche.

In particolare, risulterà necessario rivolgere per il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco una particolare cura ai percorsi di formazione per ogni profilo professionale, i quali dovrebbero caratterizzarsi anche quali efficaci strumenti atti a concorrere alla riduzione dei rischi e degli incidenti sul lavoro, che per il personale in oggetto, risultano particolarmente elevati.

Gli obiettivi e le linee guida fondamentali cui l'ARAN dovrà attenersi sono rinvenibili nel Paragrafo 4.1 del Documento generale nonché nella *Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni* del 13 dicembre 2001 del Ministro per la funzione pubblica.

Si rammentano, in particolare, i seguenti principi, che vengono di seguito integrati:

1. alla formazione saranno destinate risorse adeguate (nel limite previsto nel DPEF fino al 2% del monte salari),
2. l'attività di formazione riguarderà tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale o in posizione di comando e fuori ruolo. Il personale per ultimo citato effettuerà la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza (salvo la partecipazione a corsi di aggiornamento presso l'amministrazione in cui presta servizio);
3. il diritto alla formazione permanente verrà assicurato al personale attraverso una pianificazione ed una programmazione delle attività formative che tenga conto anche delle

esigenze e delle inclinazioni dei singoli dipendenti, in coerenza con gli obiettivi istituzionali delle Aziende ed istituzioni dello Stato ad ordinamento autonomo. Al fine di assicurare l'effettività della formazione continua l'ARAN potrà valutare l'opportunità di prevedere un numero minimo di ore formative annuali alle quali il dipendente ha diritto;

4. le attività formative saranno sviluppate attraverso un sistema di monitoraggio e di controllo, che dovrà consentire di valutarne l'efficacia e la qualità per assicurare il raggiungimento degli obiettivi minimi stabiliti di crescita professionale dei partecipanti. A tali fini, i percorsi formativi dovranno concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di apposito titolo, da parte dei soggetti che hanno attuato la formazione;

5. nell'ottica dell'implementazione degli istituti formativi e professionalizzanti, inoltre, l'ARAN potrà prevedere lo sviluppo di forme di collaborazione e lo scambio di personale fra pubblico e privato (paragrafo 4.3, lett. c) del Documento generale);

6. particolare cura dovrà essere adottata nella disciplina della formazione connessa alla riqualificazione professionale funzionali alle progressioni economiche e fra le aree, nonché alla riqualificazione connessa alle varie forme di mobilità previste dal d.lgs n. 165 del 2001 e a quelle finalizzate al reinquadramento dei lavoratori non più impiegabili nei servizi originari;

10. Politiche di incentivazione della produttività e dell'efficienza delle pubbliche amministrazioni e struttura della retribuzione.

Nelle trattative per la contrattazione collettiva relativa al quadriennio 2002-2005 l'ARAN dovrà perseguire, quale obiettivo prioritario l'incentivazione dell'efficienza dei servizi e della produttività (paragrafo 4 del Documento generale).

Sarà assicurato che il complesso delle norme contrattuali in materia di rapporto di lavoro sia improntato al perseguimento della massima efficienza, attraverso la valorizzazione del personale e l'incentivazione della retribuzione legata alla qualità della prestazione ed al risultato anche in funzione dei diversi servizi da erogare agli utenti, ciò nell'ottica di un continuo miglioramento del livello di servizio della pubblica Amministrazione nei confronti dei cittadini e delle imprese.

A tali fini si perseguirà una politica contrattuale di responsabilizzazione del personale, stimolando l'attaccamento al lavoro ed il senso di responsabilità, attraverso la previsione di meccanismi meritocratici con maggiore valorizzazione delle componenti della retribuzione legate al risultato della prestazione. Il contratto nazionale prevederà che il personale in assegnazione temporanea fruisca del medesimo trattamento accessorio previsto per il personale dipendente dell'amministrazione in cui onere è a carico dei fondi di amministrazione, come previsto nel paragrafo 6 del Documento generale.

Più in dettaglio, dovranno essere definiti parametri di efficienza di efficacia ed economicità della qualità delle prestazioni collettive ed individuali come determinati dal Documento generale. Nel quadro degli obiettivi generali ivi previsti, dovranno essere promosse, in misura maggiore rispetto al passato, politiche retributive di incentivazione del personale basate sulla produttività individuale e collettiva, sul merito professionale e sul conseguimento di obiettivi di efficienza, anche attraverso un migliore utilizzo in sede di contrattazione decentrata, del fondo unico di Amministrazione, che dovrà essere rivolto principalmente a finalità premiali e meritocratiche, in modo da incidere positivamente sull'efficacia ed efficienza dei servizi

istituzionali, evitando, quanto più possibile, automatismi, con conseguenti dannosi appiattimenti retributivi.

In via sperimentale, ed in connessione con la responsabilità dirigenziale per i risultati, l'ARAN valuterà l'opportunità di stabilire una nuova struttura stipendiale disponendo principalmente:

- a) a) il conglobamento della indennità integrativa speciale nella base stipendiale, utile ai fini del TFS, ma non anche della pensione;
- b) b) la perequazione e l'omogeneizzazione dei trattamenti retributivi degli addetti del comparto, soprattutto con riferimento al personale in possesso di medesimi requisiti ed appartenente al medesimo ruolo e posizione economica.

11. Professionisti dipendenti

Nell'obiettivo della valorizzazione delle risorse professionali operanti all'interno delle pubbliche amministrazioni (di cui al Documento generale, paragrafi 4 e 4.1), l'ARAN potrà valutare la possibilità di costituire nuovi profili, valorizzando ed incentivando anche ai fini retributivi:

- - le professionalità necessarie al processo di innovazione delle pubbliche amministrazioni (statistici, professionalità addette alle nuove tecnologie, alla formazione interna);
- - gli informatici (individuando, anche attraverso precisi requisiti curriculari e specialistici, la relativa professionalità, identificando compiutamente l'area informatica, prevedendo norme di tutela della salute ed aggiornamento professionale costante);
- - quelle non facilmente reperibili sul mercato del lavoro e che le amministrazioni faticano a reclutare e/o a formare;
- - le categorie di personale di cui all'art. 40, comma 2 del d.lgs n. 165 del 2001 (figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizioni ad albi oppure compiti tecnico-scientifici e di ricerca);
- - i quadri direttivi e i funzionari laureati delle pubbliche amministrazioni.

In tale ottica, si ribadisce la peculiare importanza dell'attività di formazione, che prevederà corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire al personale il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, alla corretta applicazione della normativa vigente, alle innovazioni organizzative e tecnologiche.

12. Indennità a tutela contro atti di terrorismo.

12.1. Indennità

L'ARAN interverrà sulla normativa contrattuale in materia di indennità di trasferta e trasferimento, nonché sulla disciplina relativa alle altre indennità, a fini di chiarimento e per assicurare omogeneità normativa.

12.2. dipendenti invalidi per atti di terrorismo o di criminalità organizzata.

Nell'ambito della disciplina delle assenze retribuite per malattia e per infortuni, l'ARAN potrà, attraverso la previsione di apposite norme contrattuali, colmare la sperequazione di trattamento attualmente esistente tra il personale invalido per infortunio sul lavoro o per malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, rispetto ai dipendenti invalidi per atti di terrorismo e della criminalità organizzata.

Saranno estese ai dipendenti della Presidenza, vittime di atti di terrorismo, in ragione dei gravi danni fisici e psicologici subiti, le stesse agevolazioni previste dal vigente CCNL per i dipendenti colpiti da infortuni sul lavoro o malattie per cause di servizio.

In particolare, dovrà essere sancito, per i suddetti dipendenti, il diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a completa guarigione clinica ed alla percezione dell'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio, nei modi e nei limiti previsti per le assenze per malattia dovuta a causa di servizio e per infortunio sul lavoro.

13. Indennità di buonuscita, trattamento di fine rapporto e previdenza complementare

Si invita l'ARAN a verificare la praticabilità della soluzione prospettata nella nota a verbale ARAN di cui al CCNL 24 aprile 2002 (integrativo del CCNL comparto aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo del 24 maggio 2000), relativa alla completa inclusione delle indennità ivi richiamate nella base di calcolo della indennità di buonuscita e del TFR.

Con specifico riferimento alla previdenza complementare e tenuto conto di quanto previsto nell'atto di indirizzo deliberato il 27 ottobre 1999 dall'Organismo di coordinamento dei comitati di settore, inoltre, le parti valuteranno l'opportunità di aderire al costituendo fondo pensione Stato e Parastato.

IL MINISTRO