



SCUOLA SUPERIORE
DI SCIENZE
DELLE AMMINISTRAZIONI
PUBBLICHE
UNIVERSITÀ
DELLA CALABRIA

Master in management della PA

Modulo 3 – Unità didattica n. 1

Dott. Giorgio Chambeyront

*«Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.
Il quadro normativo. I principi. La contrattazione,
l'organizzazione e la gestione del rapporto di lavoro»*

PRINCIPI COSTITUZIONALI – ART. 97

1. Le pubbliche amministrazioni, in coerenza con l'ordinamento dell'Unione europea, assicurano l'equilibrio dei bilanci e la sostenibilità del debito pubblico.
2. I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione.
3. Nell'ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari.
4. Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge.

PRINCIPI COSTITUZIONALI – ART. 98

1. I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione.
2. Se sono membri del Parlamento, non possono conseguire promozioni se non per anzianità.
3. Si possono con legge stabilire limitazioni al diritto d'isciversi ai partiti politici per i magistrati, i militari di carriera in servizio attivo, i funzionari ed agenti di polizia, i rappresentanti diplomatici e consolari all'estero.

PRINCIPI COSTITUZIONALI – ART. 28

I funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici sono direttamente responsabili, secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti. In tali casi la responsabilità civile si estende allo Stato e agli enti pubblici.

PRINCIPI COSTITUZIONALI – ARTT. 51/54

Art. 51, co. 1: Tutti i cittadini ... possono accedere agli uffici pubblici ... in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

Art. 54, co. 2: I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore, prestando giuramento nei casi stabiliti dalla legge.

PRINCIPI COSTITUZIONALI – ARTT. 35,36,37

Art. 35: Tutela del lavoro e Formazione professionale;

Art. 36: Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite e non può rinunziarvi.

Art. 37: pari opportunità e tutela dei minori.

PRINCIPI COSTITUZIONALI – ARTT. 38,39,40

Art. 38, co. 2: I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Art. 39: organizzazioni sindacali

Art. 40: sciopero

PRINCIPI COSTITUZIONALI – IN BREVE

1. Riserva di legge relativa in materia di organizzazione degli uffici pubblici (97)
2. Imparzialità (97)
3. Buon andamento (97)
4. Accesso mediante concorso (97)
5. Accesso in condizioni di uguaglianza (51, co. 1)
6. Servizio esclusivo della nazione (98)
7. Disciplina, onore, giuramento (54)
8. Responsabilità (28)

UN PO' DI STORIA.. (1)

Prima della cd. “contrattualizzazione” (93):

Rapporto di impiego pubblicistico=

- Norme di diritto amministrativo
- Impiegato quale titolare di pubbliche potestà
- Contenzioso affidato al giudice amministrativo
- Testo unico impiegati civili Stato (DPR 3/57)
(regime delle carriere)
- Legge 312/80 (qualifiche funzionali, classi stipendiali, scatti)

UN PO' DI STORIA.. (2)

Le quattro deleghe del legislatore al governo.
«Contrattualizzazione»...

1. L. 421/92 e D.Lgs. 29/93 (*“prima privatizzazione” o “contrattazione”*);
2. L. 59/97 e D.Lgs. 80/98 (*“seconda privatizzazione”*).

...e «decontrattualizzazione»

1. L. 15/2009 e D.Lgs. 150/2009 (*“Riforma Brunetta”*);
2. L. 124/2015 e D.L.g.s. ????? (*“Riforma Madia”*).

DECONTRATTUALIZZAZIONE

Nel 2009, con la legge 15, ha avuto inizio un percorso di *revirement* legislativo: si è ritenuto maggiormente proficuo invertire il processo di contrattualizzazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego («decontrattualizzazione» o «rilegificazione del rapporto di lavoro»), riducendo le sfere di competenza della contrattazione e le prerogative delle OO.SS.

IL QUADRO NORMATIVO

D.Lgs. 165/2001, articolo 2.

Le fonti:

- capo I, titolo II, del libro V del codice civile;
- leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa (L. 300/70 a prescindere dal n. dipendenti), fatte salve le diverse disposizioni contenute nel D.Lgs. (disposizioni a carattere imperativo);
- CC.CC.NN.LL.;
- disposizioni di legge, regolamento o statuto.

CONFLITTI TRA FONTI (1)

Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge (art. 2, co. 2, d.lgs. 165/2001).

CONFLITTI TRA FONTI (2)

Rapporto tra CCNL e legge: il rapporto è gerarchico, per cui il CCNL può derogare solo in senso migliorativo per i lavoratori e solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.

Rapporto tra CCNL dello stesso livello: il rapporto è paritario, il contratto successivo può modificare quello precedente.

Rapporto tra CCNL e contratto integrativo: il rapporto è gerarchico, per cui il contratto integrativo non può derogare a quello collettivo.

CONFLITTI TRA FONTI (3)

- *Criterio gerarchico*
- *Criterio della competenza (riserva di legge)*
- *Criterio di specialità*
- *Criterio cronologico*
- *Bilanciamento degli interessi (principi generali)*

Tali criteri non assicurano la coerenza dell'ordinamento giuridico: possono infatti sussistere antinomie alle quali non si possa applicare alcun criterio o si possano applicare più criteri con risultati contrastanti

D.LGS. 165/2001, ART. 1 - FINALITÀ

- a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi UE, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
- b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale entro i vincoli di finanza pubblica;
- c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle PP.AA., assicurando la formazione e lo sviluppo professionale, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo le pari opportunità nonché l'assenza di discriminazione e *mobbing*.

D.LGS. 165/2001, ART. 1 - AMBITO

Per “amministrazioni pubbliche” si intendono:

- Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole;
- Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
- Regioni, Province, Comuni, Comunità montane e loro consorzi e associazioni;
- Istituzioni universitarie;
- Istituti autonomi case popolari;
- CCIAA e loro associazioni;
- Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali;
- Le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
- L'ARAN e le Agenzie fiscali.

Attenzione: elencazione non tassativa

AMBITO ALLARGATO (DISPOSIZIONI SPECIALI)

Conto economico consolidato delle
amministrazioni pubbliche redatto dall'ISTAT

Fonte: Art. 1, comma 3, legge 31 dicembre
2009, n.196.

Elenco: Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n.
227 del 30 settembre 2015.

ART. 1, CO. 3, D.LGS. 165/2001

Le disposizioni del decreto legislativo 165/2011 costituiscono principi fondamentali* ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti.

*Nelle materie di legislazione concorrente spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato.

PERSONALE “CONTRATTUALIZZATO”

Tutto tranne il “*personale in regime di diritto pubblico*” (ART. 3 d.Lgs. 165/2001):

- magistrati ordinari, amministrativi e contabili;
- avvocati e procuratori dello Stato;
- personale militare e delle Forze di polizia di Stato;
- personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia;
- Professori universitari, VV.FF., Dirigenti penitenziari;
- Credito, Borsa, tutela del risparmio e della concorrenza.

PRINCÌPI (1)

Per il personale “contrattualizzato”:

I rapporti di lavoro sono regolati contrattualmente (è cessata la regolazione unilaterale).

Trovano applicazione le norme dettate per il lavoro subordinato nell’impresa, salve le norme speciali.

La pubblica amministrazione, nell’ambito del rapporto di lavoro, agisce come il privato datore di lavoro.

PRINCÌPI (2)

- Il contenzioso passa dalla giurisdizione amministrativa al giudice ordinario.
- Il rapporto di lavoro si costituisce con la sottoscrizione del contratto individuale (e non più con atto di nomina).
- La gestione del rapporto di lavoro avviene con atti di natura privatistica (e non più con atti amministrativi).

ARTICOLO 2, CO. 3, D.LGS. 165/2001

L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti **collettivi** *e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis*, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.

ARTICOLO 4 D.LGS. 165/2001

Principio di separazione tra indirizzo politico e potere gestionale:

1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo e verificano la rispondenza dei risultati e della gestione agli indirizzi.
2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

ARTICOLO 4 D.LGS. 165/2001

Potere di organizzazione:

..le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, *fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici*.. ..Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane.. ..nonché la direzione e l'organizzazione del lavoro..

POTERE DATORIALE (1)

- L'amministrazione/datore di lavoro si identifica, attraverso il rapporto di "immedesimazione organica", nel dirigente.
- Il dirigente/datore di lavoro, responsabile per il raggiungimento dei risultati, gestisce le risorse umane con i poteri del privato datore di lavoro.

POTERE DATORIALE (2)

1. Potere direttivo: utilizzare la prestazione lavorativa secondo i bisogni dell'organizzazione;
2. Potere di controllo: verificare l'esatto adempimento della prestazione lavorativa;
3. Potere disciplinare: reprimere l'inesatto inadempimento.

POTERE DATORIALE (3)

Gli atti di gestione si configurano quali atti di diritto comune e, pertanto, non soggetti ad obbligo di motivazione o a procedimentalizzazione, salvo quando ciò è previsto espressamente dalle norme.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Il rapporto di lavoro di pubblico impiego non si costituisce più con l'atto amministrativo di nomina e il giuramento, ma con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

IL RAPPORTO DI SERVIZIO

Rapporto giuridico a presupposto dell'inserimento della persona fisica nell'organizzazione pubblica.

Può sorgere:

- Di diritto (assunzione con sottoscrizione del contratto);
- Di fatto (es. art. 178 lett. e R.D. 827/24, cd. "*contabile di fatto*").

Può essere:

- Impiegatizio (rapporto di impiego)
- Onorario (Ministri, ammin.ri locali, G.O.T.)

RAPPORTO DI PUBBLICO IMPIEGO

Una persona fisica presta la propria attività in via continuativa alle dipendenze di una pubblica amministrazione, volontariamente e a fronte di un corrispettivo a titolo di controprestazione, assumendo: uno *status*, diritti e doveri.

PECULIARITÀ DEL RAPPORTO D'IMPIEGO

- Volontarietà sia della P.A. che del *dipendente*;
- Rapporto *intuitu personae*: vengono in rilievo le specifiche capacità intellettuali del dipendente che si pongono alla base del rapporto fiduciario di carattere personale;
- Sinallagmaticità e bilateralità;
- Subordinazione gerarchica e disciplinare.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ART. 40 D.LGS. 165/2001

La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono escluse le materie attinenti: all'organizzazione degli uffici, alle prerogative dirigenziali, al conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali, alle controversie di lavoro nonché quelle oggetto di partecipazione sindacale. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

I LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

L'art. 40 D.Lgs. 165/2001 individua due livelli di contrattazione:

1. Contratti collettivi nazionali di comparto (contratti collettivi *di lavoro* — “CCNL” — e “*contratti integrativi dei CCNL*”, cd. “*code contrattuali*”);
2. Contratti integrativi (sottoscritti presso le singole amministrazioni - già “*decentrati*” - nel rispetto dei CCNL, regolano aspetti come distribuzione dei fondi, mansioni specifiche, progressioni economiche).

GLI ACCORDI QUADRO

Regolano istituti comuni a più comparti o a tutte le amministrazioni.

Esempi:

- CCNQ 7/8/98 (modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali);
- Accordo quadro costituzione RSU comparti 7 agosto 1998 e s.m.i.

I COMPARTI

Sono stati costituiti mediante appositi CCNQ e costituiscono l'unità fondamentale della contrattazione collettiva. Riguardano settori omogenei o affini (art. 40, D.Lgs. 165/2001).

All'autonomia negoziale è affidato il compito di definire, in coerenza con il settore privato, la *durata dei contratti collettivi, la struttura contrattuale e i rapporti fra i diversi livelli.*

I NUOVI COMPARTI DOPO IL D.LGS. 150/2009

Solo quattro comparti (in luogo degli attuali 12)

- Enti locali
- Sanità
- Amministrazioni centrali
- Scuola

Ad essi corrisponderanno solo 4 aree dirigenziali
(in luogo delle attuali 9)

DURATA (1)

La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica (art. 40, co. 3 D.Lgs. 165/2001).

DURATA (2)

In precedenza, la durata era di quattro anni, suddivisa, per la parte economica, in due bienni. I nuovi CCNL avranno una durata triennale tanto per la parte economica che per quella normativa (Intesa CNEI per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico" firmata il 30 aprile 2009).

SENTENZA CORTE COSTITUZIONALE 178/2015

Illegittimità del blocco della contrattazione collettiva dei dipendenti pubblici (articolo 16 D.L. 98/2011 di proroga delle disposizioni di cui all'art. 9, comma 17, D.L. 78/2010).

Violazione del principio della libertà sindacale (art. 39 della Costituzione).

Il protrarsi del blocco delle procedure di contrattazione economica altera la dinamica negoziale in un settore nel quale il contratto collettivo svolge un ruolo centrale, ponendosi, per un verso, come strumento di garanzia della parità di trattamento dei lavoratori, e, per altro verso, come fattore propulsivo della produttività e del merito.

ARAN (ART. 46 D.LGS. 165/2001)

Nella contrattazione collettiva nazionale le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni. L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti dai comitati di settore, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle PP.AA. ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 146/90, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili.

ARAN – ALTRE FUNZIONI

- Studio, monitoraggio e documentazione;
- Rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti;
- Raccolta dati sui voti e sulle deleghe dei sindacati per la misurazione della rappresentatività;
- Assistenza ai fini della contrattazione integrativa;
- Interpretazione dei contratti collettivi...

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI

Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei Ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

RAPPRESENTATIVITÀ (ART. 43)

L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse siano affiliate.

ACCORDO

L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51% come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60% del dato elettorale nel medesimo ambito.

CONTROLLI (1)

L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 10 gg. dalla sottoscrizione. Per le amministrazioni territoriali, il comitato di settore esprime il parere sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Il Consiglio dei Ministri può esprimere osservazioni entro 20 giorni dall'invio del contratto da parte dell'ARAN. Per le amministrazioni centrali, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri.

CONTROLLI (2)

Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni sulla copertura degli oneri, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti, ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione. La Corte dei conti certifica con deliberazione entro 15 gg. (decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente) l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione. L'esito della certificazione viene comunicato all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto.

TUTELA RETRIBUTIVA PER I DIPENDENTI PUBBLICI (1)

Decorsi 60 gg. dall' entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, salvo congruaggio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

TUTELA RETRIBUTIVA PER I DIPENDENTI PUBBLICI (2)

In ogni caso, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del CCNL, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione in via provvisoria, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura stabilita dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale (cd. «*indennità di vacanza contrattuale*»).

FINANZIAMENTO (1)

Il MEF quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge di stabilità. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle altre amministrazioni centrali.

FINANZIAMENTO (2)

Le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie.

FINANZIAMENTO (3)

Le somme destinate alla contrattazione devono trovare specifica allocazione nelle entrate dei bilanci delle amministrazioni ed enti, per essere assegnate ai pertinenti capitoli di spesa dei medesimi bilanci. I relativi stanziamenti sia in entrata che in uscita non possono essere incrementati se non con apposita autorizzazione legislativa.

CONTRATTI INTEGRATIVI

CONTRATTI INTEGRATIVI (1)

Non possono sottoscriversi in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalla legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

CONTRATTI INTEGRATIVI (2)

Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione di ciascuna amministrazione. Non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

CONTRATTI INTEGRATIVI (3)

I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali.

In genere:

- RSU
- OO.SS. territoriali rappresentative

CONTRATTI INTEGRATIVI (4)

Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria.

CONTRATTI INTEGRATIVI (5)

I contratti collettivi definiscono trattamenti economici accessori collegati: a) alla performance individuale; b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso...; c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate o pericolose/dannose per la salute. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti.. ..sono destinate.. ..apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del CCNL. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

RELAZIONI ACCOMPAGNATORIE

A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo.

CONTROLLI (1)

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con la legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti.

CONTROLLI (2)

Per le amministrazioni statali, gli enti pubblici non economici, gli enti di ricerca con più di 200 unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una relazione tecnico-finanziaria ed una illustrativa, certificate dai competenti organi di controllo, sono trasmessi alla PdCM - Dipartimento funzione pubblica e al MEF - Dipartimento Ragioneria generale dello Stato, che, entro 30 gg., ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

MONITORAGGIO

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

ART. 1339 C.C.

Le clausole, i prezzi di beni o di servizi, imposti dalla legge [...] sono di diritto inseriti nel contratto, anche in sostituzione delle clausole difformi apposte dalle parti.

*Limitazione dell'autonomia contrattuale legittimata dalla necessità di impedire che la contrattazione integrativa si traduca in un regolamento di interessi contrario ai vincoli di finanza pubblica e/o a norme gerarchicamente superiori.

ART. 1419, CO. 2, C.C.

La nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative.

E ora...

..sfatiamo qualche mito!

SPESA PER IL PUBBLICO IMPIEGO/PIL

1. Danimarca 19,2%
2. Svezia 14,4
3. Finlandia 14,4
4. Francia 13,4
5. Belgio 12,6
6. Spagna 11,9
7. Regno Unito 11,5
- 8. Italia 11,1 (158 mld € su 1.362)**
9. Austria 9,7
10. Paesi Bassi 10
11. Germania 7,9

NUMERO DIPENDENTI PUBBLICI PER 1000 AB.

- Svezia 135
- Francia 94
- Regno Unito 92
- Spagna 65
- Italia 58
- Germania 54

Dati Eurispes

DIPENDENTI PUBBLICI/TOT. OCCUPATI

Francia: 20% (5,5 mln) (8,3 popolazione)

UK 19,2% (5,7 mln) (10,9 popolazione)

Italia: 14,8% (3,4 mln) (5,6 popolazione)

TREND CRESCITA DIPENDENTI PUBBLICI ULTIMI 10 ANNI

Irlanda +36%

Spagna +29,6%

Regno Unito +9,5%

Belgio +12,8%

Francia +5,1%

Germania +2,5%

Paesi Bassi +3,1%

Italia -4,7%

Dati Eurispes

NUMERO DIPENDENTI PUBBLICI IN ITALIA

2007: 3.429.266

2008: 3.436.809

2009: 3.376.206

2010: 3.315.697

2011: 3.283.787

2012: 3.238.955

2013: 3.233.050

2014: 3.253.067

DISTRIBUZIONE (1)

Nord	41,74%
Centro	22,97%
Sud e Isole	35,04%
Eestero	0,24%

DISTRIBUZIONE (2)

12,72%	LOMBARDIA
12,49%	LAZIO
9,09%	CAMPANIA
8,74%	SICILIA
7,06%	VENETO
6,82%	PIEMONTE
6,55%	EMILIA ROMAGNA
6,40%	TOSCANA
6,39%	PUGLIA
3,49%	CALABRIA
3,46%	SARDEGNA
3,06%	LIGURIA
2,64%	FRIULI VENEZIA GIULIA
2,54%	MARCHE
2,51%	TRENTINO ALTO ADIGE
2,23%	ABRUZZO
1,54%	UMBRIA
1,06%	BASILICATA
0,58%	MOLISE
0,38%	VALLE D'AOSTA
0,24%	ESTERO

CRITICITÀ

Troppo vecchi (età media 2013: 50)

Poco qualificati

Mal distribuiti

Disparità retributive

Eccessivo numero dirigenti

Eccessivo n. consulenze esterne

(circa 300.000 per 1,4 miliardi euro – dati parziali)

SITOGRAFIA

- <http://www.aranagenzia.it>
- <http://www.funzionepubblica.gov.it>
- <http://www.rgs.mef.gov.it>
- <http://www.corteconti.it>

ARRIVEDERCI...

Il contenuto di questa presentazione, aggiornata a gennaio 2016, riflette solo il pensiero personale dell'autore non coinvolgendo in alcun modo l'amministrazione di appartenenza.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE