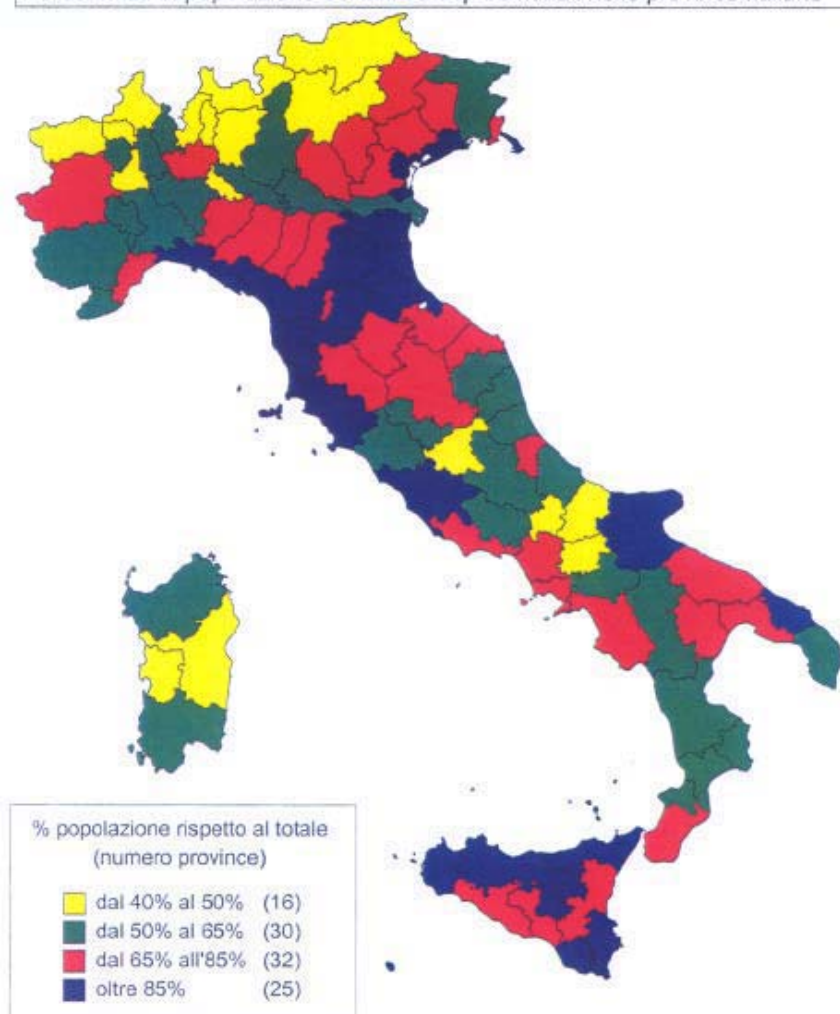


Percentuale di popolazione servita da Urp comunali nelle province italiane



2.2. L'Ufficio Stampa e il Portavoce

La comunicazione verso l'esterno, verso i *media*, viene garantita dall'attivazione sempre più diffusa degli Uffici stampa.

L'Ufficio stampa è una struttura interna all'amministrazione, cura i collegamenti con gli organi di informazione assicurando trasparenza, chiarezza e tempestività delle informazioni da fornire nelle materie di interesse dell'amministrazione.

Questa definizione, presente nella legge 150/2000, collega strettamente l'attività dell'Ufficio stampa all'attività ordinaria della struttura e risponde alla necessità – come si è visto - di concorrere a governare il processo di costituzione dell'immagine e dell'identità dell'amministrazione presso la pubblica opinione.

L'attenzione posta alle caratteristiche professionali dei giornalisti che lavorano negli Uffici stampa è da ricondurre alla necessità che ha questa struttura di confrontarsi con una realtà policentrica in cui differenti *mass media* e differenti centri di produzione di comunicazione contribuiscono ad una *eteroproduzione* dell'immagine delle amministrazioni. Oggi l'informazione giornalistica, con le sue regole di selezione delle notizie è la principale fonte di informazione dei cittadini sull'attività dell'istituzione pubblica, quindi solo la padronanza delle regole del *news-making* consente di avere un controllo diretto e più completo dei propri messaggi e di raggiungere direttamente i cittadini anche utilizzando il sistema dei media.

Una efficace pianificazione delle attività di comunicazione richiede, peraltro, la conoscenza di come l'istituzione è percepita all'esterno; per questo motivo l'Ufficio stampa ha bisogno di canali di informazione in entrata che può gestire autonomamente, come le rassegne stampa ad esempio, oppure deve coordinare con le altre strutture della comunicazione.

A differenza dell'Ufficio stampa, il Portavoce è l'espressione dell'organo politico di vertice *pro tempore* dell'istituzione e ne esprime il pensiero e le prese di posizione. E' quindi legato alla personalità politica da un rapporto di tipo fiduciario e viene scelto in genere all'esterno dell'amministrazione.

L'impegno dei prossimi anni, in questo settore, dovrà essere rivolto a rendere operativa la distinzione concettuale fra le due figure.

2.3. Le altre strutture della comunicazione.

Dalla rilevazione fatta all'interno delle amministrazioni centrali appaiono ancora poche le "altre" strutture ufficialmente deputate all'attività di comunicazione.

Il panorama appare inoltre molto eterogeneo. Le amministrazioni impegnate nel fornire direttamente servizi ai cittadini sono quelle che hanno dedicato maggiore attenzione ai rapporti con l'esterno, dotandosi quindi di strutture per l'ideazione e la

gestione di campagne pubblicitarie, la realizzazione di studi o ricerche sulle utenze, la cura di pubblicazioni informative o divulgative, la raccolta delle segnalazioni da parte dei cittadini, l'organizzazione di manifestazioni, la gestione di *call center*, la gestione del sito web o di una rete civica, la redazione del piano di comunicazione previsto dalla legge e anche, infine, la progettazione e gestione della rete di comunicazione interna.

Il Dipartimento della Funzione pubblica ha istituito al suo interno, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 31 ottobre 2001, una Struttura di missione per la comunicazione e l'informazione ai cittadini con il compito di riorganizzare, coordinare e integrare le attività di comunicazione e informazione svolte dalle diverse strutture del Dipartimento. Tra i suoi altri compiti: il monitoraggio dell'applicazione della legge 150/2000 e la proposta di moduli e modelli di organizzazione delle strutture di comunicazione.

Il modello organizzativo della Struttura di missione è stato proposto all'attenzione di tutte le amministrazioni all'interno della già citata direttiva, promossa dal Ministro Frattini ad integrazione e sviluppo dei temi di comunicazione della legge 150/2000. La direttiva, emanata il 7 febbraio 2002, sottolinea l'importanza del coordinamento dell'attività di comunicazione istituzionale anche attraverso la creazione di strutture che possano dare omogeneità a tutti gli interventi che la singola amministrazione intende promuovere.

Con questa direttiva inoltre il Dipartimento della funzione pubblica, in linea con la volontà del Governo di attuare un radicale processo di cambiamento della Pubblica amministrazione, fornisce alle amministrazioni pubbliche gli indirizzi di coordinamento, organizzazione e monitoraggio delle strutture, degli strumenti e delle attività previste dalla normativa in materia di informazione e comunicazione pubblica.

Il Dipartimento, con la collaborazione delle associazioni professionali del mondo dell'informazione, della comunicazione e delle relazioni pubbliche, realizzerà nel corso del 2002 un sistema di monitoraggio dell'applicazione della legge 150/2000 anche in vista di una programmazione di successivi interventi e direttive che avranno come obiettivo di contribuire allo sviluppo ed alla crescita di una cultura del *marketing pubblico* che renderà il settore attrezzato e adeguato alla dimensione europea.

3. Il linguaggio delle amministrazioni

3.1. *La semplificazione del linguaggio degli atti amministrativi*

La semplificazione del linguaggio amministrativo è uno dei tasselli del processo di riforma dei rapporti amministrazione-cittadino. Rendere più semplice e chiara la comunicazione scritta con i cittadini e con le altre amministrazioni migliora la qualità dei rapporti dando maggiore certezza al diritto e rendendo trasparente l'azione stessa della P.A..

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha già promosso e realizzato, nell'ultimo decennio, diversi progetti per la semplificazione del linguaggio amministrativo e per

combattere il così detto “burocratese”. Tuttavia, una ricerca commissionata dal Dipartimento e realizzata dall’ISPO evidenzia come sia ancora insoddisfacente la qualità del linguaggio utilizzato dalla Pubblica amministrazione: gli stessi dipendenti pubblici lo giudicano poco comprensibile (57,7%), così come il 44,8% degli imprenditori, il 71,5% dei professionisti, commercianti ed artigiani.

Per questo motivo appare necessario dare nuovo impulso all’attività di semplificazione del linguaggio, non limitandosi più a riscrivere testi già esistenti ma mirando alla diffusione di una maggiore cultura della “chiarezza” tra i dipendenti pubblici incaricati di redigere gli atti e in generale i testi scritti della P.A.

Nel corso del biennio di riferimento sono state realizzate diverse esperienze di rilievo. Il Ministero dell’Economia e delle Finanze, per esempio, ha attuato un progetto integrato di formazione del personale e realizzazione di una guida per la redazione di atti.

La semplificazione del linguaggio, però, non deve essere solo frutto di “volontariato” da parte delle amministrazioni dello Stato ma un obbligo istituzionale.

Il Dipartimento per gli affari giuridici e legislativi ha emanato, nel maggio del 2001, una circolare dedicata alla redazione dei testi normativi (Circ. 2.5.2001, n.1 - Guida alla redazione dei testi normativi) che pone molta attenzione al linguaggio.

Pur avendo un contenuto tecnico, trattandosi della codificazione delle regole per un corretto drafting normativo, la circolare detta anche delle regole da utilizzare perché le leggi e i regolamenti rispondano meglio ai criteri della comunicazione. L’obiettivo è quello di garantire la chiarezza del contenuto, eliminando le ambiguità e le frasi eccessivamente “tecniche”.

Solo la corretta interpretazione delle norme consente la loro corretta applicazione, sia da parte dei cittadini che, soprattutto, da parte delle amministrazioni pubbliche che sono le principali attuatrici di tali disposizioni.

Alcuni dei criteri indicati sono: individuare concetti ed istituti normativi sempre con la stessa espressione senza usare sinonimi o “giri di parole”, individuare chiaramente l’oggetto ed il campo di applicazione e, infine, esprimere chiaramente abrogazioni e deroghe.

Altre regole sono di tipo più “grammaticale”, come l’invito a comporre frasi brevi, a utilizzare l’indicativo presente, al posto degli abusati congiuntivo e futuro, e a evitare le forme passive (in particolare il “si” passivante) così come la forma della doppia negazione.

Per rendere ancora più chiara la lettura, i termini stranieri, i neologismi e le espressioni tecniche o comunque poco utilizzate devono essere accompagnate da definizioni che le spieghino.

Collegandosi a questa circolare il Ministro della Funzione pubblica ha elaborato una direttiva (“Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi” – 8 maggio 2002) che ne sviluppa i concetti ed indica alcune regole per la corretta redazione degli atti che le amministrazioni pubbliche producono per attuare le norme. L’attenzione al

linguaggio deve infatti essere posta anche nella redazione di atti sia interni (circolari, ordini di servizio, bilanci) che esterni (delibere, decisioni, ecc).

Per questo il Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato inizio nei primi mesi del 2002 ad un progetto, denominato Chiaro!, con il compito di operare l'intervento di semplificazione all'origine, nella fase di produzione, prima di tutto sui testi del Dipartimento stesso e poi estendendo la propria azione alle altre Amministrazioni. Questo attraverso un servizio di consulenza on line, al quale ricorrere per chiarimenti e spiegazioni o per rivedere e riscrivere i testi prodotti, ma anche attraverso la creazione di uno spazio virtuale in cui mettere in condivisione conoscenze e *best-practices*.

3.2. La comunicazione via web

Un ultimo aspetto della semplificazione del linguaggio, a cui l'amministrazione pubblica si è affacciata di recente, è quello legato alla comunicazione via web.

Dai primi dati raccolti per il monitoraggio sulla legge 150/2000 appare che oltre il 75% degli enti pubblici ha attivato un apposito settore amministrativo dedicato all'informatica per internet e il 90% ha comunque un sito web.

Accanto al problema della comprensibilità di un testo scritto il cui obiettivo è dare informazioni al pubblico di riferimento, si pongono in questo settore anche problemi di accessibilità ed usabilità.

Il tema del linguaggio sui siti web e nei documenti in essi pubblicati è stato affrontato, coerentemente a quanto esposto circa la semplificazione del linguaggio, nella Circolare del 13 marzo 2001 – “linee guida per l'organizzazione, l'usabilità e l'accessibilità dei siti web”.

Questo è, comunque, il settore in cui le amministrazioni possono maggiormente sperimentare nuove strade di comunicazione con il cittadino e nuovi strumenti per la creazione di un senso di appartenenza tra le comunità professionali che danno vita al lavoro pubblico. In questo senso lo stesso Dipartimento per la Funzione Pubblica intende proporre due progetti particolari: un sito interattivo dedicato ai bambini, nel quale vengono spiegate le pubbliche amministrazioni grazie ad un cartone animato e ad una serie di giochi; un telegiornale digitale dedicato alla P.A. che sarà realizzato per essere fruito via web.

Capitolo VI

Le risorse umane

Capitolo 6

LE RISORSE UMANE

1. Le relazioni sindacali

1.1. - *La contrattazione collettiva nazionale nel biennio 2000-2001.*

Nel corso del biennio 2000-2001 è stata data piena attuazione alla nuova disciplina in materia di relazioni sindacali e contrattazione collettiva introdotta con il decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396, che ha modificato il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, nel testo poi trasfuso nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. Testo unico del pubblico impiego).

Con il contratto relativo al secondo quadriennio 1998/2001 il sistema delle fonti di disciplina del lavoro pubblico è uscito dalla fase sperimentale e transitoria e si può considerare a regime, specie per quanto riguarda i meccanismi che conducono alla formazione del contratto collettivo. Tale quadriennio si sviluppa peraltro nell'ambito del quadro regolativo della procedura contrattuale introdotto nel 1997-98, che assegna un ruolo importante ai Comitati di settore sia nella fase di definizione degli obiettivi della missione negoziale dell'Aran che in quella di approvazione delle ipotesi di accordo, nonché maggiori spazi di autonomia e di responsabilità agli attori locali in sede di contrattazione integrativa, pur dentro *guidelines* fissate al livello superiore.

All'inizio del periodo in esame è dunque l'Organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore a definire gli indirizzi generali per la contrattazione collettiva del quadriennio 1998-2001, sia nazionale di comparto che integrativa. Tra gli obiettivi principali che vengono indicati vi è un nuovo sistema di inquadramento professionale del personale dei comparti, con riconoscimenti adeguati alle figure professionali più elevate e con maggiori responsabilità; politiche retributive incentrate sulla produttività, sul merito professionale e sul conseguimento di obiettivi di efficienza; un nuovo profilo professionale dei dirigenti, con un incremento della quota della retribuzione legata al conseguimento degli obiettivi; un incoraggiamento delle forme di impiego flessibile del personale e del part-time; lo sviluppo di nuove relazioni sindacali a livello di singola amministrazione o ente, in materia di contrattazione integrativa e di partecipazione; un'incentivazione della formazione e

dell'aggiornamento, legata allo sviluppo della professionalità ed ai processi di innovazione organizzativa.

Alcuni di questi indirizzi si sono tradotti in accordi-quadro, come quello sulla promozione di forme di impiego flessibili (accordo sul telelavoro, nell'estate 1999; accordo sul lavoro temporaneo nel 2000). Altri obiettivi si sono tradotti in precisi istituti contrattuali, che hanno costituito poi materia di contrattazione integrativa a livello decentrato.

I contratti collettivi nazionali hanno provveduto ad incentivare una maggiore differenziazione tra i vari comparti delle pubbliche amministrazioni, in attuazione di una delle linee di riforma previste dal decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396, il quale ha previsto che gli indirizzi per la contrattazione collettiva vengano resi dai Comitati di settore, costituiti dalle istanze associative o rappresentative delle singole amministrazioni, per ogni comparto od area di contrattazione. Per cui alla direttiva all'ARAN unica per tutti i comparti, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e prevista dal vecchio testo del d.lgs 29/1993, fanno ora riscontro tanti atti di indirizzo all'ARAN quanti sono i comparti e le aree di contrattazione, emanati dagli effettivi datori di lavoro pubblico, cui spetta finanziare il contratto medesimo. Si è così risposto alle necessità di decentramento ed alle diverse istanze organizzative legate ai differenziati compiti e funzioni delle varie amministrazioni ed enti, evitando il ripetersi dell'effetto c.d. "fotocopia" dei contratti collettivi, tipico della tornata 1994/1997.

In particolare, i contratti nazionali 1998/2001 hanno dato largo spazio alla contrattazione integrativa, con l'effetto di favorire l'assunzione di responsabilità della dirigenza, che assume il ruolo di agente negoziale pubblico sul livello decentrato, e di adeguare le strutture degli enti e delle amministrazioni alle proprie realtà economiche, sociali e geografiche.

Sono stati inoltre ridefiniti dai contratti collettivi gli ambiti e la struttura della contrattazione collettiva integrativa ed il sistema di partecipazione sindacale, con un rinnovato ruolo degli strumenti di informazione, consultazione ed esame congiunto (nella forme della concertazione), attraverso i quali il sindacato è stato coinvolto a diverso titolo nelle scelte organizzative che hanno comunque ricadute sul rapporto di lavoro.

Tale promozione legale e contrattuale del ruolo della contrattazione integrativa ha tuttavia indotto, nei fatti, ad un largo utilizzo dello strumento negoziale a livello decentrato spesso al di fuori dei limiti di natura finanziaria posti dal contratto di primo livello, con l'effetto di creare evidenti sperequazioni che rischiano di porre fuori controllo l'intero sistema contrattuale.

Pertanto, sul piano normativo, gli **articoli 16 e 17 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria per l'anno 2002)** hanno da ultimo disciplinato il finanziamento della contrattazione collettiva del personale pubblico, determinandone gli incrementi nei limiti dei tassi di inflazione programmati, ed hanno modificato lo stesso procedimento di contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa, al fine di rafforzare il controllo sul mantenimento degli equilibri economico-finanziari del sistema contrattuale.

Le norme di cui al citato articolo 17 modificano le procedure di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, al fine di garantire il rispetto dei limiti di spesa pubblica, monitorando la contrattazione collettiva in modo che, successivamente alla fase di allocazione delle risorse, la contrattazione stessa rispetti i vincoli di bilancio non eccedendo i limiti generali di finanza pubblica (compatibilità economico-finanziaria), nonché, per quanto riguarda la contrattazione decentrata, gli stessi limiti posti dai contratti collettivi nazionali.

In particolare, il primo comma dell'articolo 17 della citata l. 448/2001 ha aggiunto due periodi all'articolo 47, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, prevedendo un controllo aggiuntivo, esercitato dal Ministro per la Funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, sulle ipotesi di CCNL stipulati nei comparti diversi dallo Stato.

Anteriormente alle modifiche apportate dalla legge finanziaria per il 2002, era previsto che i CCNL fossero sottoposti solo alla valutazione del competente comitato di settore, che, per le amministrazioni statali, è costituito dallo stesso Governo il quale, nella specie, agisce in qualità di datore di lavoro.

Nelle Amministrazioni diverse da quelle statali, invece, il Governo interveniva esclusivamente attraverso l'autorizzazione, agli aspetti finanziari, dell'atto di indirizzo all'ARAN emanato dal competente comitato di settore.

Tale forma di controllo sull'atto di indirizzo (non eliminato dalla norma della legge finanziaria in discorso) è teso ad assicurare una valutazione preventiva del Governo, con riferimento agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica nazionale.

In questa attività di verifica il Governo non assume la veste di parte datoriale pubblica (assunta invece nei confronti delle amministrazioni statali nell'emanazione dei relativi atti di indirizzo e nell'espressione del relativo parere), ma, esclusivamente, quella di garante degli equilibri di finanza pubblica, previsti nei documenti di programmazione economico-finanziaria.

Ai sensi del vigente articolo 47 del d.lgs.165/2001, come modificato dal citato articolo 17 della legge finanziaria per l'anno 2002, per le amministrazioni diverse dello Stato si aggiunge ora, al controllo preventivo esercitato attraverso l'atto di indirizzo all'ARAN ed al parere del competente comitato di settore, il controllo del Governo sul contratto. Anche in questo caso il Governo non agisce come Comitato di settore-datore di lavoro, ma nella veste di garante degli equilibri di finanza pubblica.

Peraltro la valutazione governativa sui contratti collettivi delle amministrazioni diverse dallo Stato, introdotta dalla finanziaria, sembra produrre conseguenze giuridiche limitatamente agli aspetti economico – finanziari del contratto.

A tale riguardo, testualmente la norma dispone che, qualora vi sia divergenza fra le valutazioni degli oneri contrattuali effettuate dal Consiglio dei Ministri e le valutazioni effettuate dal competente comitato di settore, l'ultima decisione spetta comunque a quest'ultimo, in qualità di effettivo datore di lavoro (al quale compete finanziare il contratto medesimo); ma in quest'ipotesi *“resta in ogni caso escluso qualsiasi concorso dello Stato alla copertura delle spese derivanti dalle disposizioni sulle quali il Governo ha formulato osservazioni”*. Pertanto gli effetti della divergenza ridondano esclusivamente sul piano della copertura degli oneri, non essendo idoneo il solo parere negativo del governo a paralizzare l'ulteriore corso del contratto.

La norma di legge, attraverso il nuovo procedimento, intende **conciliare il dovuto rispetto per l'autonomia delle amministrazioni con un più incisivo controllo sulla spesa pubblica**, nel senso di garantire l'autonomia degli enti nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; ma è sempre alla responsabilità degli enti che è rimessa la decisione finale, fermo restando che, in caso di divergenza, il Governo ribadisce il proprio disinteresse alle vicende finanziarie successive del contratto.

Da un altro punto di vista, la norma in discorso assicura simmetria e coerenza interna al procedimento contrattuale con riferimento alla successione fra atto di indirizzo sottoposto alla valutazione governativa e contratto collettivo stipulato sulla base dello stesso, richiamando alla **propria responsabilità le amministrazioni dotate di maggiore autonomia, in un sistema ancora caratterizzato da una disgiunzione fra potere di spesa e responsabilità di spesa**. In questo contesto, l'intervento governativo, non avendo effetti preclusivi dell'efficacia del contratto, si esercita più che nelle forme del controllo preventivo, impeditivo e di legittimità, in quelle della vigilanza, dell'avviso e dell'informazione.

L'imminente **sessione contrattuale 2002/2005** si colloca nel solco di una tornata, quella per il quadriennio 1998/2001, la quale, già sulla scorta dell'esperienza del primo ciclo contrattuale privatistico, si è fortemente impegnata al fine di fornire la più ampia disciplina contrattuale agli istituti del rapporto di lavoro, secondo un modello di feconda concorrenza fra fonti pubblicistiche e contrattuali tipica del settore privato.

Questa attività "iper-regolativa" si è resa fisiologicamente necessaria specie per il ruolo legislativamente attribuito ai contratti collettivi, quali "trasformatori" della previgente disciplina pubblicistica.

Il ruolo della contrattazione collettiva nell'ambito delle fonti del rapporto di lavoro delle pubbliche amministrazioni, d'altra parte, è stato di recente riaffermato attraverso la **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 marzo 2002** (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.77 del 2-4-2002), attraverso la quale si è inteso ribadire la centralità e salvaguardare la competenza specifica della fonte contrattuale per tutte le materie afferenti al rapporto di lavoro e alle relazioni sindacali, nonché la forza derogatoria che essa riveste nel sistema delle fonti con riferimento ad eventuali disposizioni a carattere unilaterale (legge, regolamento o atto amministrativo).

Pertanto il **Documento dell'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sulle «Linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali - 2002 – 2005» del 21 maggio 2002** prefigura uno scenario di intervento delle parti contrattuali più articolato rispetto al passato e qualitativamente complesso, diretto non tanto all'introduzione di nuove discipline degli istituti del rapporto di lavoro, quanto all'implementazione dell'esistente, con l'obiettivo di razionalizzare, semplificare e coordinare la normativa di comparto, anche alla luce dei recenti interventi legislativi e regolamentari, nonché dell'esperienza applicativa del periodo di vigenza ormai concluso.

Sotto il profilo tecnico ciò significa anzitutto ispirare l'intera attività contrattuale ad un'attenta ed intensa opera di *drafting*, coordinando in testi unici contrattuali (previsti 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*», del 21 maggio 2002), le discipline dei medesimi istituti sedimentatesi nelle tornate 1994/1997 e 1998/2001,

Si riportano di seguito, in tabelle riepilogative, i contratti collettivi nazionali sottoscritti in via definitiva nel periodo in esame:

Personale non dirigenziale - quadriennio normativo 1998/2001 e biennio economico 1998/1999

COMPARTO	OGGETTO DELL' ACCORDO	SOTTOSCRIZIONE
Ministeri	Quadriennio normativo 1998-2001	16/02/1999
	Accordo successivo per il personale del Ministero degli affari esteri	12/04/2001
	Integrativo del CCNL quadriennio normativo 1998-2001	16/05/2001
	Interpretazione autentica dell'art.13 del CCNL 1998-2001	21/06/2001
	Norme di raccordo per il personale direttivo dell'amministrazione penitenziaria	24/04/2002
	Norme di raccordo per gli ufficiali giudiziari	24/04/2002
Enti pubblici non economici	Quadriennio normativo 1998-2001	16/02/1999
	Integrativo del CCNL quadriennio normativo 1998-2001	14/02/2001
Ricerca	Quadriennio normativo 1998-2001	21/02/2002
Regioni - Autonomie locali	CCNL relativo alla revisione del sistema di classificazione professionale	31/03/1999
	Quadriennio normativo 1998-2001	01/04/1999
	Interpretazione autentica dell'art. 37, comma 2 del CCNL 1994-1997	14/04/2000
	Integrativo del CCNL quadriennio 1998-2001	14/09/2000
	Segretari comunali e provinciali quadriennio normativo 1998-2001	16/05/2001
Aziende	Quadriennio normativo 1998-2001	24/05/2000
	Integrativo del CCNL quadriennio 1998-2001	24/04/2002
Sanità	Quadriennio normativo 1998-2001	07/04/1999
	CCNL per la formazione delle tabelle di equiparazione del personale confluito nelle ARPA a quello del comparto della Sanità	27/01/2000
	Interpretazione autentica dell'art.16, comma 9 del CCNL 1994-97	18/10/2000
	Interpretazione autentica dell'art.44, comma 5 del CCNL 1994-97	18/10/2000
	Integrativo del quadriennio 1998-2001	20/09/2001
Scuola	Quadriennio normativo 1998-2001	26/05/1999
	Sequenza contrattuale prevista dall'art.44 del CCNL 1994-97	24/02/2000
	Accordo ex art.8 legge 124 del 1999	20-07 2000
	Sequenza ex art.24, comma 3 CCNL 1998-2001	18/10/2000
	Accordo per l'istituzione del fondo nazionale pensione complementare	14/03/2001
	Personale della Scuole all'estero	14/09/2001
	Accordo per la disciplina sperimentale di conciliazione ed arbitrato	18/10/2001
	Accordo per la disciplina sperimentale del telelavoro	18/10/2001
	Accordo successivo per il personale ATA	08/03/2002
Università	Quadriennio normativo 1998-2001	09/08/2000
	Accordo relativo all'art. 51 del CCNL quadriennio 1998-2001	09/10/2001

Contratti collettivi nazionali quadro

TIPO DI CONTRATTO	SOTTOSCRIZIONE
CCNQ definizione dei comparti di contrattazione	2-6-1998
CCNQ modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative	7-8-1998
CCNQ costituzione RSU	7-8-1998
CCNQ ripartizione distacchi e permessi area dirigenza	25-11-1998
CCNQ per la definizione delle autonome aree della dirigenza	25-11-1998
CCNQ integrativo e correttivo del CCNQ su ripartizione distacchi e permessi	27-1-1999
CCNQ integrativo e correttivo del CCNQ del 7-8-1998	27-1-1999
CCNQ in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare	29-7-1999
CCNQ sul telelavoro	23-3-2000
CCNQ ripartizione distacchi e permessi per il biennio 2000-2001	9-8-2000
CCNQ per la modifica del CCNQ del 24-11-1998 per la definizione delle aree dirigenziali di contrattazione	9-8-2000
CCNQ per la modifica del CCNQ del 2-6-1998 per la definizione dei comparti di contrattazione	9-8-2000
CCNQ per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo	9-8-2000
CCNQ in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato	23-1-2001
Accordo di interpretazione autentica dell'art. 1, comma 3, parte seconda del CCNQ per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie	13-2-2001
CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi biennio 2000-2001	27-2-2001
CCNQ per la modifica dei CCNQ 2-6-1998 e 9-8-2000 relativi alla definizione dei comparti di contrattazione	6-3-2001
CCNQ ripartizione distacchi biennio 2000-2001 dirigenza scolastica	21-3-2001
CCNQ sul superamento del termine indicato nell'art. 3, comma 3, del CCNQ del 29-7-1999 sul TFR e sui fondi pensioni	18-12-2001

1.2. La contrattazione integrativa e il controllo sugli oneri economici.

Nel nuovo sistema contrattuale delineato dal novellato d.lgs.29/1993, trasfuso nel d.lgs.165/2001, la contrattazione integrativa (di secondo livello) ha assunto un ruolo rilevante nell'ambito della gestione del personale e nell'attuazione dei nuovi istituti contrattuali (come ad esempio quello della progressione economica orizzontale).

In effetti, la contrattazione integrativa costituisce uno strumento di primaria importanza, potendo promuovere autonomia e responsabilità, politiche premiali e meritocratiche, efficienza dei servizi.

Il primo ed importante riflesso delle trasformazioni di sistema prodotte dalla riforma è costituito dalla integrale riconduzione della contrattazione di secondo livello nell'ambito del quadro normativo definito dalla contrattazione nazionale, con la conseguente emancipazione dai vincoli eteronomi anteriormente sussistenti. Attualmente l'intera struttura contrattuale è riconducibile alla disciplina del contratto nazionale: oggetto, soggetti, procedure della contrattazione, risorse finanziarie.

In sostanziale continuità con l'esperienza consolidatasi nel modello delle relazioni collettive del settore pubblico, quindi, si è confermato il primato del contratto nazionale su quello integrativo. La produzione legislativa del biennio si è dunque indirizzata verso la creazione di istituti che consentano il controllo della spesa derivante dalla contrattazione integrativa, senza tuttavia determinare intromissioni nel merito delle politiche contrattuali, essendo il controllo limitato alla compatibilità economica tra clausole del contratto integrativo e risorse finanziarie disponibili. Si intende cioè solo prevenire quelle distorsioni nell'utilizzo dello strumento negoziale decentrato, che possono produrre fenomeni di lievitazione della spesa pubblica, di sperequazione fra diverse amministrazioni e, all'interno di queste, fra categorie di dipendenti.

L'art. 20, comma 1, lettera e), della legge 23 dicembre 1999, n. 488, già aveva affidato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze il ruolo di controllo di detti contratti per i comparti Ministeri ed Enti pubblici non economici (enti con più di 200 dipendenti).

L'attività di controllo, svolta da parte dell'Ufficio Relazioni Sindacali - Servizio Contrattazione Collettiva del Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - IGOP, è principalmente finalizzata ad impedire che gli oneri derivanti dall'attuazione dei nuovi sistemi di classificazione e di progressione professionale eccedano le disponibilità finanziarie che confluiscono nei fondi unici di amministrazione. Qualora tale controllo abbia esito negativo il contratto sottoscritto non può essere applicato.

La **legge finanziaria per l'anno 2002** ha introdotto sulla materia rilevanti innovazioni, nell'ottica dell'estensione e del rafforzamento del sistema dei controlli.