

CNEL  
Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro  
*Commissione dell'Informazione (III)*

RAPPORTO

L'ARCHIVIO CNEL SULLA CONTRATTAZIONE NEL SETTORE  
PUBBLICO: PRIMI ELEMENTI DI RIFLESSIONE

**III COMMISSIONE**  
**27 febbraio 2002**

## INDICE

<i>Premessa</i> .....	pag.	5
L'ARCHIVIO CNEL SULLA CONTRATTAZIONE INTE- GRATIVA NEL SETTORE DEL LAVORO PUBBLICO: PRIMI ELEMENTI DI RIFLESSIONE .....	”	11
<i>PARTE PRIMA</i>		
LE CARATTERISTICHE DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NEL SETTORE DEL LAVORO PUBBLICO .....	”	11
<i>PARTE SECONDA</i>		
PRIME ANALISI DERIVANTI DALLA SCHEDATURA DEI CONTRATTI ..	”	20
<i>PARTE TERZA</i>		
ESAME DELLE ARTICOLAZIONI DELLE PRINCIPALI VOCI CONTRATTATE ...	”	41



## **Premessa**

Il lavoro che viene qui presentato costituisce una importante novità nell'ambito dell'attività di informazione e documentazione curata dal CNEL e, per molti aspetti, anche al di fuori della nostra Istituzione.

Redatto in collaborazione con l'IRSI, sulla base delle direttive emanate dalla Commissione dell'Informazione, esso costituisce - senza possedere ancora il carattere della completezza - una risposta organica agli indirizzi del legislatore e ai mandati che, ancora nel 2000, l'Assemblea del CNEL ha conferito alla Commissione.

Un lavoro tanto più apprezzabile perché dedicato a "monitorare" quei comparti che più recentemente di altri si sono progressivamente aperti ai nuovi scenari della contrattazione decentrata (uscendo, vale a dire, dalla prospettiva tradizionale della contrattazione nazionale esclusiva), muovendosi nel solco dell'esperienza lungamente maturata della negoziazione articolata, propria dei settori caratterizzati dalla presenza prevalente o totalitaria dell'impiego privato.

In questi ultimi settori, la spinta verso l'articolazione a livelli decentrati dell'allora livello unico nazionale aveva cominciato ad affacciarsi già all'indomani del secondo dopoguerra: con il forte dibattito degli anni '50 all'interno del movimento sindacale, con il primo emergere - anche all'interno del versante imprenditoriale - del convincimento che fosse necessario avvicinare la contrattazione alla fabbrica (perché è nell'industria, specie di grandi dimensioni, che questi orientamenti erano

venuti affacciandosi per primi) onde coglierne peculiarità, specificità, esigenze non tutte omologabili nella dimensione nazionale.

Ma, anche al di fuori della grande industria, la necessità di negoziare localmente almeno alcuni aspetti della complessiva condizione lavorativa era già da allora accolta e condivisa: settori come l'edilizia, l'agricoltura, il commercio, l'artigianato avevano coltivato una forte tradizione di contrattazione territoriale, senza snaturare il tessuto connettivo fissato in sede nazionale e tuttavia modulando secondo uno scenario localistico alcuni "pezzi" della struttura collettiva dei rapporti di lavoro.

Già da allora - o poco più tardi - il progressivo affermarsi della contrattazione articolata (torniamo per esattezza storica agli ambiti della grande industria) aveva alimentato prospettive nuove e, per i tempi, assai delicate: il concetto, di difficile accettazione iniziale, che una aliquota della massa salariale dovesse essere collegata a parametri oggettivi di misurazione della produttività individuale e collettiva e/o a particolari condizioni di "posto di lavoro"; la necessità che, a queste nuove prospettive, si accompagnasse l'introduzione di diritti sindacali cosiddetti di "informazione", atti a consentire che, sui luoghi di produzione, la rappresentanza del lavoro dipendente fosse posta in condizione di conoscere l'essenza dei problemi industriali e di esprimere in proposito i propri orientamenti.

Si trattò di una lunga stagione di confronti non sempre sereni che, diffusa nella contrattazione collettiva di categoria nell'arco del decennio '70, trovò il suo coronamento "sistemico" nei Protocolli triangolari: in quelli del 1983/84 e, soprattutto, nelle tappe fondamentali del decennio '90, con le intese del 1992, del 1993 (per molti versi la più significativa, e ci torneremo più avanti) e del Natale 1998.

Ma non è questa la sede più pertinente per approfondimenti che, del resto, hanno trovato molteplici occasioni di riflessione anche ai nostri giorni.

Tornando al tema del presente Rapporto, occorre pure ricordare il clima profondamente diverso che caratterizzava, fino agli anni '80 e anche oltre, la disciplina dei rapporti di lavoro nei comparti "squisitamente" pubblici: anzitutto, la stessa natura giuridica degli strumenti che la

presiedevano, con atti dispositivi che discendevano invariabilmente dall'alto, con una predominante connotazione amministrativa e senza reali possibilità di discernere, ove fosse possibile già allora, se sussistessero o meno oggettivi spazi di "modulazione" di tali rapporti.

Certo, una delle ragioni - non del tutto infondate - di questa impostazione "massificante" risiedeva nel timore che aprirsi a livelli decentrati di negoziazione potesse significare in qualche modo una "rottura degli argini" dei contenuti retributivi della condizione lavorativa nel "pubblico", con ricadute "a pioggia" che non avrebbero consentito la conservazione di una pur necessaria visione generale delle quantità spendibili.

Eppure, l'esigenza del "nuovo" veniva progressivamente affermandosi, nel Sindacato come nei luoghi di lavoro, nel 'management' pubblico più avveduto come nei più attenti operatori della politica.

Non è casuale che l'anno 1993 (connotato, come si diceva dianzi, da una tappa fondamentale della concertazione con il Protocollo del 23 luglio) sia stato anche fortemente inciso dall'avvento di un provvedimento che non esitiamo a definire "storico" per il Pubblico Impiego: quel Decreto Legislativo n. 29 che veniva a costituire la pietra miliare di una serie di altri provvedimenti normativi "a cascata" che giungono fino ai giorni nostri e che sono inevitabilmente destinati a ramificare ulteriormente, investendo con apprezzabile velocità ogni aspetto della disciplina normativa dei comparti pubblici, attribuendole connotati - anche dal punto di vista dei modelli contrattuali - più vicini a quelli da lungo tempo convalidati nell'impiego privato.

A questo impegno, difficile ma costruttivo, si applicò progressivamente da quegli anni la nuova struttura dell'ARAN, che già nella filosofia concettuale esprimeva tutta la dimensione del cambiamento atteso e anzi reclamato negli stati d'animo e nell'opinione generalmente diffusa.

Ed è giusto ricordare come, con l'ARAN, il CNEL abbia da sempre intessuto un costume di rapporti bilaterali intensi e collaborativi che ha già dato - e ci auguriamo continui ad offrire - risultati lusinghieri nel comune sentire del servizio sensibile e aggiornato alle altre Istituzioni dello Stato.

Occorre tenere in conto, a questo proposito, gli impatti di alcune normative più vicine nel tempo (D.lgs. n. 396/97; n. 80/98; n. 387/98) e verificare se alcune conseguenze applicative abbiano alterato - e con quali effetti - l'impianto complessivo.

Il lavoro che qui presentiamo costituisce dunque uno "spaccato" (incompleto eppure significativo perché suffragato da un'ideale campionatura) del senso del mutamento in atto nel lavoro pubblico: è forte intendimento della III Commissione e dell'Ufficio per l'Informazione di procedere, con tutta l'energia disponibile, verso la fornitura di risultati sempre più vasti, idonei a rendersi sede conoscitiva certamente attendibile, funzionale alle riflessioni operative che potranno scaturirne.

C'è poi un'altra connotazione della ricerca che la colloca perfettamente in linea con gli orientamenti strategici del CNEL: quella della - auspicabile e consapevolmente alimentata - crescente attenzione all'articolazione equilibrata di tutta una serie di sedi decisionali sinora ristrette alla dimensione nazionale.

E' una attenzione che si collega al progressivo decentramento delle politiche di concertazione, o comunque di dialogo sociale, che trova un ulteriore momento nel Patto di Natale 1998 (peraltro non sufficientemente praticato) e che, ancora di recente, è stata raccomandata al CNEL, nell'ambito delle sue competenze di studio e di ricerca, dalla più Alta Carica dello Stato.

Una attenzione che, del resto, ha trovato conferma nel nostro ambito con la individuazione di una apposita Commissione (la IV) dedicata alla "gestione nazionale e territoriale della politica dei redditi e all'attuazione decentrata della concertazione".

Questa, in una visione ampia eppure aliena dalla tentazione di inopportune "fughe in avanti", è una chiave di lettura, forse ambiziosa, del lavoro che viene qui presentato.

Certo, lo scenario che viene delineandosi nello specifico non è immune da punti critici che occorre lucidamente delineare.

Anzitutto, la doverosa esigenza dei Poteri centrali di impartire indicazioni di quadro adeguate alla mutazione in corso, che siano esplicite, attuabili e fortemente pervase da stimoli alla responsabilizzazione dei livelli di comparto, territoriali e anche aziendali; la capacità del Sin-

dacato - che appare nel complesso comprovata - di gestire le novità senza perdere di vista le pur insopprimibili compatibilità generali; la percezione, da parte del 'management' pubblico, della necessità di essere appunto manageriale nell'accezione diffusa del termine, accettando l'accollo delle responsabilità coerenti con il conferimento di reali poteri decisionali, con una acquisita attitudine dei dirigenti a rendersi "creatori di norme" piuttosto che pedissequi applicatori delle medesime; con la definita percezione, da parte degli operatori di ogni livello, che solo attraverso il mutato assetto può transitare, progressivamente, il riconoscimento del reale contributo all'efficienza/efficacia degli apparati nei quali sono inseriti (che restano pubblici, nell'essenza autentica della funzione, anche prescindendo dalla connotazione giuridica volta a volta adottata).

Il che significa, eppure la tentazione residua può essere tuttora latente, la rinuncia definitiva alla contrattazione "iterativa" e alle ricadute di benefici per "trascinamento" o per "galleggiamento", proprie dell'assetto preesistente.

Se la ricerca qui presentata, e quelle in corso e che seguiranno in futuro (accompagnate da periodici momenti di approfondimento seminariale), potranno fornire un contributo positivo di conoscenza e di analisi, potrà dirsi che si è corrisposto positivamente al mandato ricevuto.

*La Commissione dell'Informazione del CNEL\**

---

\* *La Commissione dell'Informazione del CNEL*, presieduta da *Giuseppe Capo*, è composta dai Consiglieri *Giorgio Alessandrini; Massimo Bellotti; Amedeo Croce; Rinaldo Fadda; Giancarlo Falcucci; Salvatore Frisella; Andrea Gianfagna; Carlo Giorgetti; Maria Luigia Maulucci; Antonino Mirone; Guido Sansonetti; Benito Santalco; Silvano Veronese.*





## PARTE PRIMA

### **Le caratteristiche della contrattazione di secondo livello nel settore del lavoro pubblico.**

#### *1. Uno sguardo d'insieme*

La contrattazione di secondo livello, nel settore del lavoro pubblico, assume caratteristiche e funzioni diverse a seconda del comparto contrattuale del quale è articolazione.

Sotto il profilo meramente legislativo, la disciplina comune è contenuta nell'art. 45 del decreto legislativo 29/1993<sup>1</sup>. In esso si afferma che la contrattazione di secondo livello necessita di raccordarsi con quella di comparto e non può contenere disposizioni incompatibili con quelle previste dal CCNL, pena la nullità delle disposizioni difformi.

A fronte di questa disposizione comune, il quadro si articola maggiormente in ragione delle caratteristiche istituzionali ed amministrative dei diversi comparti<sup>2</sup>, non solo per quanto riguarda il numero dei livelli da considerare "secondo livello di contrattazione", ma anche per quanto riguarda l'ampiezza delle materie contrattabili.

1. Ora art. 40 del decreto legislativo 165/2001.

2. Allo stato attuale, nella tornata 1998-2001, i comparti sono otto e si riferiscono a: ministeri, enti pubblici non economici, aziende, università, enti di ricerca, Regioni ed autonomie locali, sanità, scuola; ad essi si aggiungono cinque contratti di area dirigenziale che l'archivio non è ancora in grado di contenere a causa del ritardo con il quale sono stati firmati i contratti nazionali di area. La situazione è destinata a modificarsi nella tornata contrattuale 2002-2005 a seguito dei contratti collettivi quadro (CCNQ), firmati nel corso del 2000 e del 2001.

Non essendo possibile in queste brevi note dare conto in profondità delle differenze suddette, è possibile comunque tracciare le principali caratteristiche dei diversi comparti:

- i comparti ministeri, aziende ed enti pubblici non economici prevedono per quasi ogni amministrazione (e, cioè, per quelle provviste di articolazioni territoriali, regionali e/o provinciali) due livelli di contrattazione *sub-comparto*: il livello di amministrazione (cd. contratto integrativo) ed il livello territoriale (cd. livello integrativo decentrato);
- i comparti università, enti di ricerca, Regioni ed autonomie locali e sanità prevedono un secondo livello unico coincidente con la singola amministrazione: possono però essere presenti livelli regionali di contrattazione (sanità, prevalentemente per la definizione delle disponibilità) o territoriali (Regioni ed autonomie locali, soprattutto per i comuni di piccole e piccolissime dimensioni);
- il comparto della scuola prevede attualmente un livello integrativo di amministrazione centrale (Ministero della pubblica istruzione) e livelli territoriali in ambito provinciale; a partire dal prossimo anno scolastico, la contrattazione di secondo livello si sposterà all'interno delle singole istituzioni scolastiche.

Queste prime annotazioni inquadrano come il secondo livello di contrattazione non sia omogeneo tra i diversi comparti e come, di conseguenza, il livello più periferico possa avere un numero maggiore o minore di materie a seconda dell'articolazione complessiva della singola amministrazione.

## 2. *Qualche riflessione derivante dall'Archivio*

Ulteriori considerazioni possono essere svolte riportando alcune caratteristiche della contrattazione rilevate a seguito della schedatura dei contratti inseriti nell'Archivio. In questo caso, le differenze vanno definite attraverso una aggregazione diversa da quella utilizzata in precedenza, dal momento che trae spunto non più dal quadro legale di riferimento, ma dalla reale articolazione della struttura della contrattazione. In particolare:

- per il comparto ministeri, del quale si sono rilevati i contratti stipulati presso i provveditorati provinciali, la caratteristica principale è rappresentata dal fatto di essere contratti poveri di materie e omogeneamente orientati alla definizione delle modalità di corresponsione del fondo di incentivazione;
- per il comparto enti pubblici non economici, del quale si sono rilevati i contratti dell'INPS al livello provinciale o regionale, la caratteristica comune è una riconferma della tradizione di questa amministrazione sempre attenta agli aspetti organizzativi e di definizione di obiettivi cui correlare i trattamenti economici, nonché una contemporaneità dei contratti territoriali, giunti a poca distanza dalla stipula del contratto nazionale di ente;
- per il comparto scuola, del quale come detto si sono rilevati i contratti stipulati presso i provveditorati, va evidenziata una sostanziale funzione attuativa del contratto integrativo nazionale di ministero, con particolare attenzione agli aspetti riguardanti la mobilità del personale e la distribuzione delle funzioni aggiuntive alle diverse scuole;
- per il comparto Regioni ed autonomie locali, si tratta dei contratti più completi e ricchi dal punto di vista delle materie contrattate, talvolta comprendendo anche materie che sono previste dal CCNL come materie di concertazione;
- analoghe considerazioni valgono per il comparto sanità, del quale si sono rilevati contratti sia riguardanti le ASL, sia riguardanti le Aziende ospedaliere; inoltre sono stati rilevati anche alcuni contratti regionali.

Non è stato possibile rilevare i contratti riguardanti i comparti università, enti di ricerca ed aziende, dal momento che i relativi CCNL sono stati firmati in ritardo rispetto alla fase di rilevazione.

Una ulteriore considerazione riguarda la diffusione della contrattazione di secondo livello: a differenza di quanto avviene nel settore privato, la contrattazione di secondo livello nel settore pubblico ha, per così dire, le caratteristiche dell'”atto dovuto”. Infatti le pubbliche amministrazioni non possono concedere trattamenti accessori ulteriori rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi; ciò significa che l'utilizzo del fondo - quale leva di incentivazione economica e di gestione delle risorse umane - è condizionato, quanto meno dalla definizione dei criteri di corresponsione, alla stipulazione di un contratto collettivo.

Da questo punto di vista, la contrattazione collettiva abbraccia teoricamente il 100% delle amministrazioni, anche se non necessariamente ciò si realizza, sia perché alcune amministrazioni si limitano ad applicare le disposizioni dei CCNL (o anche degli integrativi nazionali di amministrazione), sia perché i tempi della firma del contratto integrativo spesso sono molto lunghi e possono giungere al termine della vigenza contrattuale quadriennale.

Come accennato in precedenza, i contratti rilevati nel corso della costruzione di questo archivio CNEL sono quelli che, rispetto al campione - a suo tempo presentato - sono stati firmati in tempo utile per il rispetto dei tempi della convenzione: sotto questo profilo la diversa corrispondenza tra campione indagato e amministrazioni rilevate non va considerato quale scarto di diffusione della contrattazione collettiva, quanto piuttosto quale parametro “di rapidità” nella firma dei contratti. In alcuni casi, si è provveduto a sostituire amministrazioni presenti nel campione con amministrazioni con le stesse caratteristiche che avessero firmato il contratto in tempo utile per la rilevazione stessa.

Appare comunque evidente la maggiore propensione alla contrattazione che caratterizza le amministrazioni collocate nelle regioni del Nord rispetto a quelle dislocate in altre aree geografiche del paese.

Ultima considerazione da svolgere riguarda la rilevanza del numero dei dipendenti: proprio per quanto detto, il dato numerico degli occupati non sembra in grado di determinare la diffusione della contrattazione per due motivi di fondo:

- la contrattazione si svolge tendenzialmente in tutte le amministrazioni;
- in tutte le amministrazioni, a prescindere dal numero degli occupati, sono presenti gli interlocutori sindacali (RSU e organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati firmatari il CCNL).

Le **tabelle** che seguono riportano le amministrazioni coinvolte nella rilevazione; occorre tenere conto del fatto che, laddove presenti, sono stati rilevati più contratti per singole amministrazioni; per cui il numero dei contratti consultabili nell'archivio è superiore al numero delle amministrazioni riportate nelle tabelle.

<b>Contratti nazionali di amministrazione</b>	
<b>Comparto Ministeri</b>	Ministero degli esteri Consiglio di Stato e TAR Ministero delle Finanze Ministero dell'Interno Ministero della Difesa Ministero della Pubblica istruzione Ministero del Lavoro Ministero dei Trasporti e della Navigazione Ministero della Giustizia Ministero dell'Industria Ministero del Tesoro Ministero dell'Università
<b>Comparto Enti pubblici</b>	Istituto per il Commercio con l'estero Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti della pubblica amministrazione Croce Rossa Italiana Automobile club italiano Istituto nazionale contro gli infortuni sul lavoro Istituto nazionale per la previdenza sociale
<b>Comparto Scuola</b>	Ministero della pubblica istruzione

<b>Contratti INPS</b>		
<b>Nord</b>	<b>Centro</b>	<b>Sud</b>
Alessandria	Arezzo	Reggio Calabria
Cuneo	Ancona	Vibo Valentia
Milano Nord	Firenze	Avellino
Valle d'Aosta	Marche	Basilicata
Verona	Massa Carrara	Potenza
Asti	Viterbo	
Como	Perugia area	
Cremona	Perugia sede	
Milano	Macerata	
Modena	Rieti	
Bologna	Terni	
Novara	Toscana	
Padova		
Parma		
Pavia		
Piacenza		
Ravenna		
Rimini		
Torino		
Treviso		
Venezia		
Vercelli		

---

**Contratti regionali sanità**

---

Calabria  
Lombardia  
Marche  
Piemonte  
Toscana  
Umbria  
Veneto

---

---

**Contratti ministeri decentrati (Provveditorati)**

---

<b>Nord</b>	<b>Centro</b>	<b>Sud</b>
Bergamo	Arezzo	Bari
Brescia	L'Aquila	Brindisi
Ravenna	Pisa	Foggia
Sondrio	Siena	Lecce
Torino	Viterbo	
Treviso		
Varese		

---

---

**Contratti scuola decentrati (Provveditorati)**

---

<b>Nord</b>	<b>Centro</b>	<b>Sud</b>
Bergamo	Firenze	Bari
Como	L'Aquila	Taranto
Milano	Macerata	
Torino	Viterbo	
Forlì		
Bologna		
Bolzano		
Brescia		
Modena		
Sondrio		
Varese		
Vicenza		

---

<b>Contratti Province</b>		
<b>Nord</b>	<b>Centro</b>	<b>Sud</b>
Alessandria	Garfagnana	Benevento
Asti	Lucca	Campobasso
Bergamo	Pesaro	Napoli
Bolzano	Pisa	Reggio Calabria
Brescia	Prato	Trapani
Como	Rieti	
Cremona	Roma	
Cuneo	Siena	
Forlì	Cesena	
Genova		
Lecco		
Lodi		
Mantova		
Modena		
Padova		
Pavia		
Pordenone		
Reggio Emilia		
Torino		
Trento		
Vercelli		
Verona		
Venezia		

<b>Contratti Regioni</b>		
<b>Nord</b>	<b>Centro</b>	<b>Sud</b>
Liguria	Abruzzo	Basilicata
Emilia Romagna	Lazio	Campania
Lombardia	Toscana	Molise
Piemonte		Sardegna
Valle d'Aosta		
Veneto		



<b>Contratti sanità ASL</b>		
<b>Nord</b>	<b>Centro</b>	<b>Sud</b>
Asl 1 Milano	Ancona	Asl 5 Bari
Asl Pavia	Asl 3 Umbria	Asl 4 Bari
Asl 6 Vicenza	Asl 1 Pesaro	Asl 1 Brindisi
Alta padovana	Fano	Asl 7 Catanzaro
Alto Friuli	Lucca	Lecce
Bergamo	Roma B	Rossano
Chivasso	Urbino	
Imperia	Siena	
Mantova		
Milano		
Modena		
Novara		
Pinerolo		
Ravenna		
Asl 5 Vicenza		

<b>Contratti sanità aziende ospedaliere</b>		
<b>Nord</b>	<b>Centro</b>	<b>Sud</b>
Carlo Poma Mantova		Di Venere Bari
Sacco Milano		IRCCS Bari
IPC Milano		Policlinico Bari
Maria Adelaide Torino		
Niguarda Milano		
OO. RR. Bergamo		
Pordenone		
Ospedali Civili Brescia		
S. Martino Genova		
Padova		

<b>Contratti comuni</b>		
<b>Nord</b>	<b>Centro</b>	<b>Sud</b>
Alessandria	Ancona	Molfetta
Modena	Bracciano	Andria
Bologna	Civitavecchia	Villaricca
Bergamo	Firenze	Canosa
Brescia	Fiumicino	Barletta
Bresso	Grosseto	Gravina
Brugherio	Latina	Minervino murge
Casalecchio di Reno	Livorno	Mola
Castelfranco Emilia	Massa	Polignano a Mare
Cavagnolo	Pesaro	Ruvo di Puglia
Cesano Boscone	Pescara	Spinazzola
Cesena	Prato	Bari
Cinisello balsamo	Roma	Bisceglie
Conselice	S. Benigno	Casandrino
Crema	Viareggio	Catania
Cuneo		Caulonia
Desio		Corato
Ferrara		Martina Franca
Ivrea		Modugno
Lodi		Napoli
Lugo		S. Giorgio del
Mantova		Sannio
Massalombarda		
Moncalieri		
Padova		
Ravenna		
Reggio Emilia		
Rimini		
Russi		
S. Lazzaro di Savena		
Sassuolo		
Sesto S. Giovanni		
Trento		
Torino		
Venezia		
Vigevano		

## PARTE SECONDA

### **Prime analisi derivanti dalla schedatura dei contratti**

#### *1. Premesse*

Nelle pagine che seguono procederemo ad una prima analisi quantitativa dei dati ricavabili dalla schedatura dei contratti integrativi con il piano di classificazione del CNEL, utilizzando le stesse sigle di individuazione di voci e sottovoci (cfr. allegato).

Prima di procedere a tale analisi sono necessarie alcune considerazioni che meglio inquadrino i risultati dell'indagine.

In primo luogo, e come già accennato, si tratta di un'analisi di tipo quantitativo che consente di individuare trend di orientamento ma che non può entrare in profondità nel merito del contenuto dei singoli istituti contrattuali. In questo senso si tratta di una analisi di scenario, di constatazione di fatti. La stessa caratteristica ha anche la successiva terza parte nella quale saranno evidenziate, almeno per le voci maggiormente ricorrenti, le principali articolazioni interne.

Altri strumenti di indagine, in grado di evidenziare gli elementi qualitativi degli istituti contrattuali, potranno consentire una visione più realistica del fenomeno.

Una ulteriore riflessione va fatta in merito alla estensione del fenomeno indagato: come accennato nelle pagine precedenti, la rilevazione si è svolta fino al 2000; data che non ha consentito di rilevare i contratti

di tutte le amministrazioni presenti nel campione a causa dei ritardi con cui la contrattazione integrativa si è svolta e conclusa in molte di esse. Anche questo aspetto va considerato e deve far sottolineare come i dati che si ricavano appaiono comunque significativi per l'alto numero delle amministrazioni indagate, ma non può essere considerato a pieno statisticamente rappresentativo. Tale rappresentatività sarà garantita nel rapporto del prossimo anno che, potendo indagare tutte le amministrazioni del campione al termine del quadriennio di vigenza dei contratti nazionali potrà anche avere la necessaria rappresentatività. In altri termini, ancora una volta si tratta di trend di orientamento derivanti, come abbiamo intitolato questa parte, da prime analisi.

Infine, i dati riportati in questa seconda parte del rapporto sono articolati secondo due criteri di aggregazione:

- ✓ La presenza indica la *quantità* di contratti che hanno contrattato le singole voci: attraverso questa aggregazione si ricava principalmente il numero e il tipo di istituti contrattuali maggiormente ricorrenti;
- ✓ L'incidenza indica *l'attenzione* con cui le parti hanno regolamentato l'istituto o, per meglio dire, il maggiore o minore dettaglio con cui gli istituti sono stati affrontati.

I dati sono articolati a seconda degli aggregati delle amministrazioni per comparti con ulteriori articolazioni interne derivanti dall'amministrazione specifica esaminata al livello locale (provveditorati agli studi per il comparto ministeri, Inps per il comparto enti pubblici non economici) o da specificazioni significative interne al comparto (regioni, province e comuni per il comparto enti locali, asl e aziende ospedaliere per il comparto sanità).

L'universo, secondo le specificazioni di amministrazioni riportate nella prima parte, è costituito da 366 contratti.

## 2. Considerazioni su universo

✓ *Presenza*: come si nota nella tabella dedicata alla presenza degli istituti nell'intero universo, quattro istituti appaiono come maggiormente contrattati: gli istituti relativi alle procedure della contrattazione col-

lettiva, quelli riferiti all'intero sistema di relazioni sindacali (forme di partecipazione, diritti sindacali, prerogative delle rappresentanze, diritto di sciopero), quelli relativi al trattamento economico accessorio (costituzione e distribuzione del fondo), quelli relativi al sistema di inquadramento; a seguire, si collocano gli istituti relativi all'orario di lavoro e sue articolazioni e quelli riferiti all'organizzazione del lavoro.

Questa distribuzione appare fortemente influenzata dai contratti nazionali, ma in parte anche da una tradizione della contrattazione nel settore pubblico.

Sul primo fronte bisogna considerare che i contratti nazionali contengono forti innovazioni proprio in materia di nuovo ordinamento e collegamenti con il sistema retributivo: il raccordo tra questi due istituti è, nei contratti nazionali, particolarmente forte ed è quindi naturale che esso si riscontri anche nella contrattazione integrativa, facendo lievitare (in modo significativo rispetto alle analisi svolte negli anni precedenti) anche l'attenzione per l'organizzazione del lavoro.

Sul secondo fronte la particolare attenzione alla proceduralizzazione delle relazioni sindacali, a volte ridondante rispetto agli stessi CCNL, è tipico della contrattazione pubblica quasi a marcare una continua ricerca di reciproca credibilità; ma indubbiamente in questa tornata contrattuale il dato è alimentato da alcuni elementi nuovi quali la ridefinizione della formazione delle delegazioni trattanti (soprattutto per la costituzione delle RSU), la redistribuzione delle prerogative sindacali tra RSU e altri soggetti sindacali, l'articolata e a volte complessa distribuzione delle materie tra le diverse modalità di confronto partecipativo.

Da questa distribuzione degli istituti contrattuali si ricava - con riferimento all'universo dei contratti esaminati - una influenza positiva sulla contrattazione integrativa da parte dei CCNL con effetti di indubbio interesse, soprattutto per quanto riguarda la rilevanza attribuita ad istituti organizzativi e di gestione della prestazione lavorativa.

Questo dato va verificato nella sua articolazione tra i diversi comparti e settori: analisi che svolgeremo dopo aver esaminato l'incidenza dei singoli istituti all'interno dei contratti sempre con riferimento all'insieme dei contratti rilevati e classificati.

✓ *Incidenza*: le considerazioni svolte appaiono confermate anche da una analisi dell'incidenza degli istituti.

Infatti, si conferma l'attenzione organizzativa ed anzi spicca soprattutto la grande attenzione posta sull'ordinamento professionale, anche maggiore rispetto a quella posta sul trattamento economico. Gli stessi istituti relativi all'organizzazione del lavoro superano quelli dell'orario e le voci riferite alle relazioni sindacali ed alla contrattazione collettiva appaiono ridimensionate rispetto al dato ricavabile dalla presenza.

Come accennato, nella terza parte vedremo quali articolazioni interne caratterizzano le diverse voci.

#### *Considerazioni sui Ministeri (contratti di amministrazione)*

✓ *Presenza e incidenza:* il quadro dei Ministeri non è molto dissimile dal generale per quanto riguarda la presenza degli istituti; va però segnalato che, per quanto riguarda l'incidenza, si assiste ad un drastico ridimensionamento di tutte le voci a vantaggio delle materie riguardanti l'ordinamento professionale.

Questo dato si può spiegare con il ruolo prevalente che su questa materia hanno svolto i contratti di ente rispetto al contratto di comparto che, al contrario, sulle altre voci presentano una sostanziale omogeneità di contenuti; ciò spiega perché i contratti di amministrazione, pur essendosi soffermati sui diversi istituti, abbiano però approfondito soprattutto quelli relativi alla gestione dell'inquadramento.

#### *Ministeri decentrati (Ministero pubblica istruzione)*

✓ *Presenza e incidenza:* completamente diversi sono i grafici relativi alla contrattazione che si è svolta presso i livelli provinciali dei ministeri (nel nostro caso i provveditorati agli studi).

In questo caso, si assiste ad un ridimensionamento di tutte le voci organizzative a vantaggio della gestione del fondo (le scelte organizzative occupano il livello nazionale, la gestione del fondo quello locale) e questa situazione appare ancora più spiccata per quanto riguarda l'incidenza delle voci.

Ciò che si può dedurre è una sorta di distribuzione dei compiti tra i due livelli decentrati di contrattazione dei ministeri, per cui il contratto nazionale provvede alla normativa completa e quello locale si limita a gestire il fondo secondo gli orientamenti assunti al livello nazionale sulla restante parte del contratto; questa, infatti, non viene quasi più riconsiderata, anche se non manca una se pur parziale attenzione ad altri istituti organizzativi.

#### *Considerazioni sugli Enti pubblici non economici*

✓ *Presenza ed incidenza.* Completamente diversa, nonostante la simile struttura della contrattazione rispetto al comparto ministeri, appare la situazione degli enti pubblici non economici.

Come si vede infatti, gli istituti relativi all'organizzazione del lavoro raggiungono livelli di particolare interesse e, pure in presenza di una estesa contrattazione delle relazioni sindacali, non solo gli aspetti organizzativi appaiono equilibrati, ma sono presenti molti istituti (che nella classificazione dell'Archivio sono contenute sotto la voce "altre materie") scarsamente considerati da quanto finora visto e con rilevanza anche organizzativa (formazione, sicurezza e salute, pari opportunità). Rilevante infine il dato che mostra una presenza che si aggira sul 20% delle materie riguardanti il cambiamento organizzativo e le innovazioni tecnologiche (OD).

Si può insomma dire che la tradizione INPS si è diffusa anche negli altri enti del comparto.

#### *Livello locale (INPS)*

✓ *Presenza ed incidenza:* l'ultima considerazione svolta appare confermata dai dati relativi alla contrattazione decentrata dell'INPS che accentua maggiormente, rispetto alla contrattazione nazionale degli enti del comparto, gli elementi organizzativi legandoli in modo equilibrato alla retribuzione; anche in questo caso l'inquadramento ridimensiona il proprio peso, ma è da notare come sia l'organizzazione del lavoro (v. grafico su incidenza) a coinvolgere maggiormente l'attenzione dei con-

traenti. Interessante anche il dato che mostra, anche al livello locale, una presenza di materie non altrove classificate (AA), segno di una struttura della contrattazione che, al contrario dei ministeri, non si impoverisce mano a mano che passa ai livelli locali.

### *Considerazioni su Regioni ed autonomie locali*

La contrattazione relativa al comparto enti locali è stata esaminata sia con riferimento al dato generale di tutte le amministrazioni che lo compongono, sia relativamente ad ognuna delle principali aggregazioni interne.

#### *Generale:*

Rispetto ai comparti a doppia articolazione del decentramento, il comparto delle regioni e delle autonomie locali presenta una maggiore ricchezza di istituti, quasi tutti collocati a buon livello di rilevanza: il quadro comune è molto simile a quello dell'universo, sia per quanto riguarda la presenza che l'incidenza.

La situazione muta molto tra le diverse componenti del comparto.

#### *Regioni:*

Nel settore delle Regioni, la rilevanza maggiore è assunta dalle relazioni sindacali e dalle procedure per la contrattazione, tanto da superare anche i picchi di istituti relativi alla gestione del personale più importanti (MQ e TE). Questi ultimi si riscattano nel grafico relativo all'incidenza, ma la presenza delle voci relative ai rapporti sindacali è ancora significativa, superando nel loro insieme sia il trattamento economico che l'inquadramento.

#### *Province:*

Situazione diversa è quella che caratterizza il settore delle province, per il quale si assiste ad una contrattazione più statica rispetto agli aspetti organizzativi.

In questo caso, infatti, alla prevalenza delle voci retributive si ag-



giunge in seconda posizione la regolamentazione dell'orario di lavoro, in proporzione maggiore rispetto a qualsiasi altro settore o comparto esaminato.

Anche in questo caso sono presenti le voci inquadramento e organizzazione del lavoro, ma in misura inferiore rispetto a quelle citate.

La situazione risulta solo in parte modificata considerando l'incidenza delle voci nei contratti: il trattamento economico continua a spiccare, aumenta l'attenzione per l'inquadramento, ma le voci organizzative non sono tra loro equilibrate.

#### *Comuni*

La situazione dei contratti dei comuni riporta equilibrio tra trattamento economico e inquadramento; anche l'orario è presente ma in terza posizione, mentre stabile risulta la voce relativa all'organizzazione del lavoro.

#### *Considerazioni su Sanità*

Anche per il comparto della sanità si è proceduto ad una analisi relativa al quadro generale ed ad una specifica relativamente ad ASL e aziende ospedaliere.

#### *Generale*

La situazione generale è sostanzialmente identica a quella delle autonomie locali, soprattutto in termini di ricchezza delle materie, con un maggiore picco per l'inquadramento in termini di incidenza. Si conferma quindi che un più limitato numero di livelli decentrati di contrattazione consente una maggiore ricchezza dei contratti ed una considerazione più complessiva degli istituti. In termini di incidenza la maggiore attenzione sembra essere stata dedicata all'inquadramento professionale.

#### *ASL:*

Il settore delle ASL conferma a pieno il quadro generale.

### *Aziende ospedaliere*

Anche il settore delle aziende ospedaliere presenta la stessa situazione in termini di presenza, ma un maggiore equilibrio in termini di incidenza. Rimane la caratteristica, ma sono più equilibrate le altre voci.

### *Considerazioni su Comparto Scuola*

Nel comparto scuola, infine, il livello nazionale di ministero mostra un significativo peso del sistema di relazioni sindacali, ma anche una equilibrata presenza degli altri istituti; anche se occorre dire che le innovazioni maggiori sembrano essere quelle riferite agli aspetti organizzativi del settore, più che a quelli tipicamente lavoristici (cfr. grafico incidenza)

Identica situazione è confermata dal livello locale, dove però si assiste ad un picco relativo all'organizzazione ed alla gestione del personale in ragione della competenza specifica dei provveditorati per la mobilità.

### *Considerazioni finali relative alla parte seconda*

Al termine di questa seconda parte possono essere svolte alcune considerazioni che conservano le caratteristiche di scenario cui accennavamo in precedenza.

In primo luogo, sembra evidente come la contrattazione integrativa sia influenzata ed ispirata dalle caratteristiche della struttura della contrattazione dei diversi comparti.

Questo aspetto può essere spiegato con diversi motivi. Il ruolo che svolge il CCNL è molto importante nel settore pubblico e, per alcuni versi, originale rispetto al settore privato.

L'elemento di similarità con il settore privato è dato dal modello bipolare definito per entrambi i settori nel 1993 e che, seppure in una prospettiva di specializzazione di ruoli, pone l'esigenza della coerenza e della non ripetibilità delle materie ai diversi livelli.

L'elemento che diversifica il settore pubblico da quello privato è la funzione normativa specifica che caratterizza il CCNL pubblico; infatti, per il decreto 165/2001 molti istituti normativi "privatistici" si applicano al settore pubblico secondo le modalità previsti dai contratti nazionali.

La funzione di guida che assumono i contratti nazionali è quindi rilevante e influenza la contrattazione integrativa sia per quanto riguarda le materie contrattate (si pensi ad alcune forme flessibili di lavoro, poco negoziate in assenza di una normativa nazionale soprattutto per tipologie quali l'interinale, il telelavoro, etc., al momento della rilevazione), sia per quanto riguarda la "filosofia" della contrattazione, il raccordo cioè tra prestazione e organizzazione, il temperamento tra organizzazione e tutela.

Ma i CCNL, come accennato, influenzano i contratti integrativi anche sotto il profilo della struttura. Comparti con un unico livello di contrattazione nazionale (sede ARAN) consentono una maggiore ricchezza dei contratti integrativi; al contrario, comparti che prevedono un doppio livello nazionale (ARAN + Ente) favoriscono una specializzazione maggiore del livello locale e, in ultima analisi, una concentrazione delle parti su meno materie. Emblematico a questo proposito è il caso del comparto scuola per il quale si può dire che il contratto ARAN e quello di amministrazione hanno la stessa dignità per cui i contratti provinciali si limitano a gestire meno aspetti in assoluto del rapporto di lavoro.

Ma significativa è anche l'esperienza INPS che, nonostante rientri nella logica appena descritta, riesce a coniugare insieme un buon numero di istituti anche al livello locale.

Una considerazione simile a quella svolta circa "quanti istituti" può svolgersi anche per "quali istituti": quanto più la struttura della contrattazione è complessa, meno sono le discipline di dettaglio che ritroviamo al livello locale: uno sguardo comparato ai grafici dell'incidenza fotografa bene quanto detto; in altri termini, le amministrazioni centrali, soprattutto in ragione di una omogeneità organizzativa e normativa su tutto il territorio nazionale, tendono maggiormente ad accentrare la completezza della normativa. Ma questa è una mera constata-

zione di fatto, assolutamente logica e coerente sotto il profilo organizzativo.

Una seconda considerazione riguarda la connessione tra istituti di tutela e organizzazione: la contrattazione di secondo livello è molto ispirata dai CCNL.

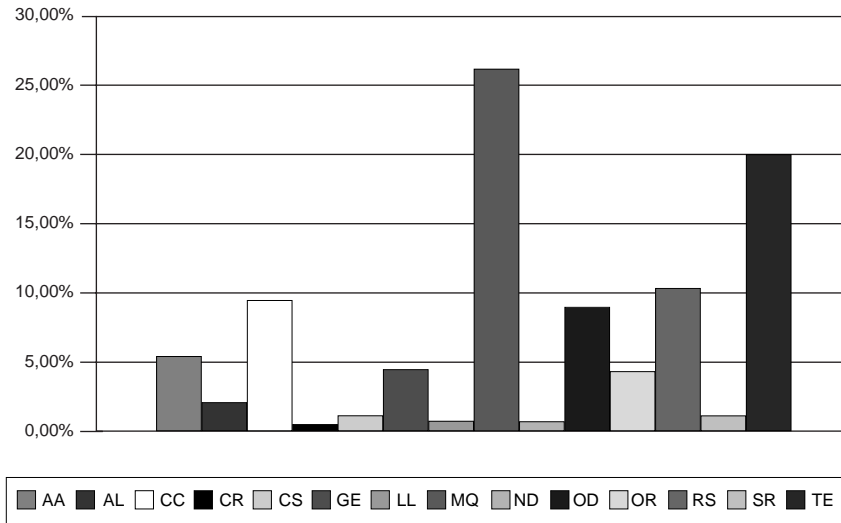
Il lavoro pubblico e la contrattazione di secondo livello sembrano essere ormai incamminati sulla strada del temperamento tra esigenze di tutela e tutela dei servizi: seppure con soluzioni differenziate tra comparti, tra settori di comparti e tra amministrazioni, la visibilità è molto maggiore che nel passato.

E' probabile, per quanto riguarda soprattutto l'inquadramento, che l'attenzione su questi istituti sia stata dettata anche dalla esigenza di dare risposta a situazioni di stasi del passato (ad esempio, mansioni superiori) e che le opportunità offerte dai CCNL abbiano sollecitato la negoziazione su istituti in grado di recuperare in termini professionali ed economici.

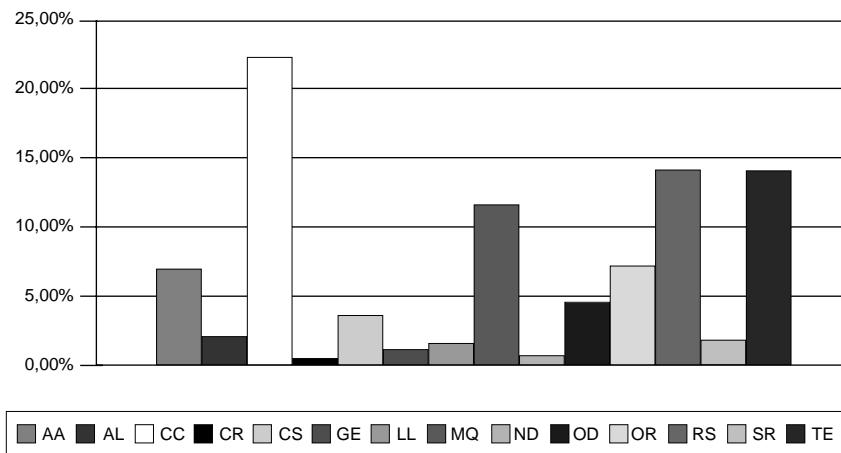
Una analisi di merito consentirebbe di evidenziare il maggiore o minore tasso di "virtuosità" di questo circuito adottato dalle diverse amministrazioni: non è questo, come più volte ribadito, lo scopo di una prima "esposizione di fatti".

Ma dalla terza parte possono ricavarsi alcuni elementi di ulteriore riflessione anche a questo proposito.

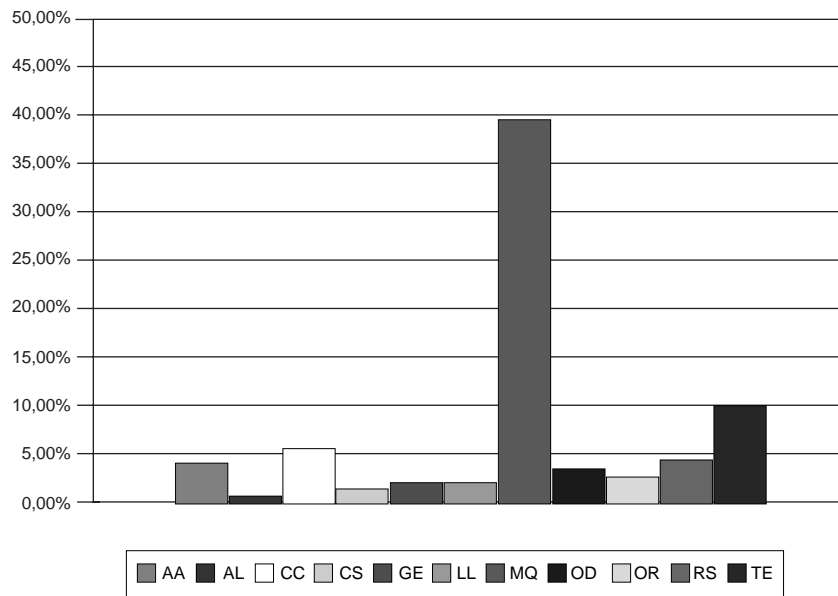
**Percentuale argomenti su totale (universo)  
Incidenza delle voci sul contratto**



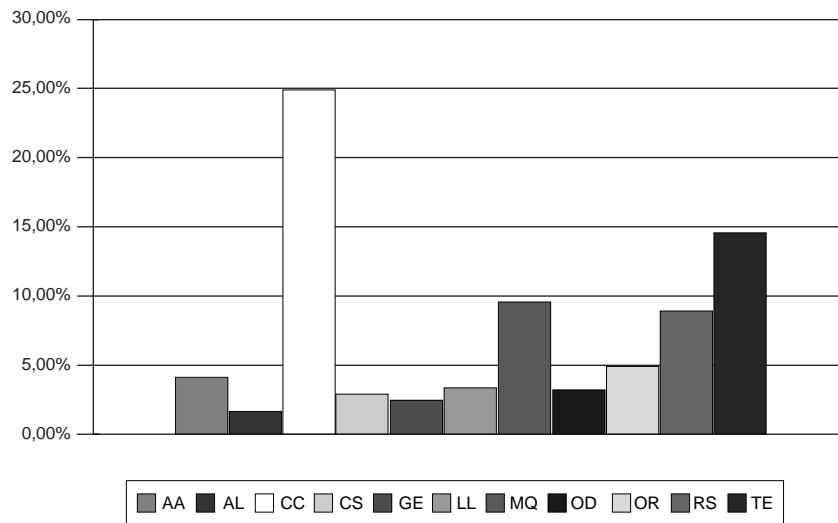
**Percentuale argomenti su totale (universo)  
Presenza delle voci nei contratti**



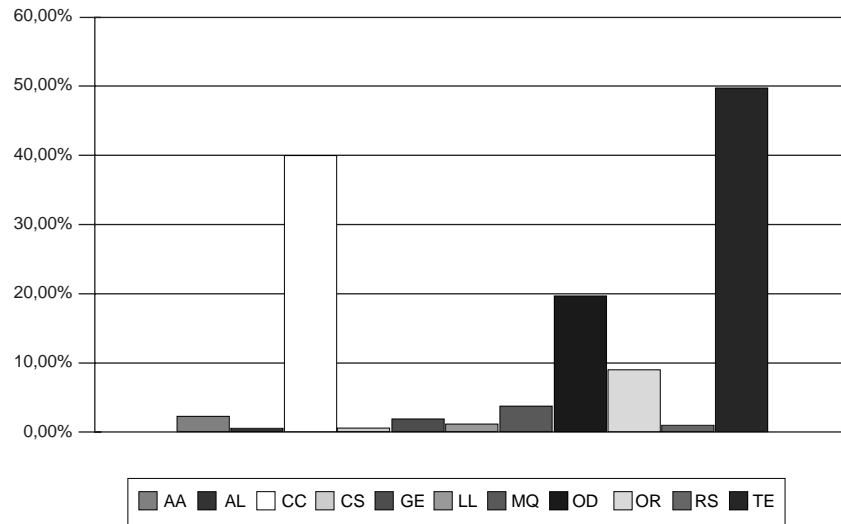
**MINISTERI**  
**Incidenza delle voci nei contratti**



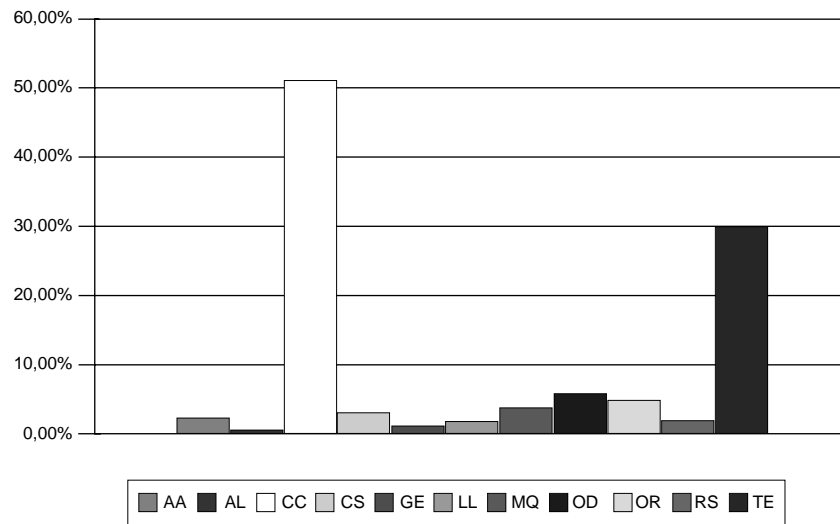
**MINISTERI**  
**Presenza delle voci contratti**



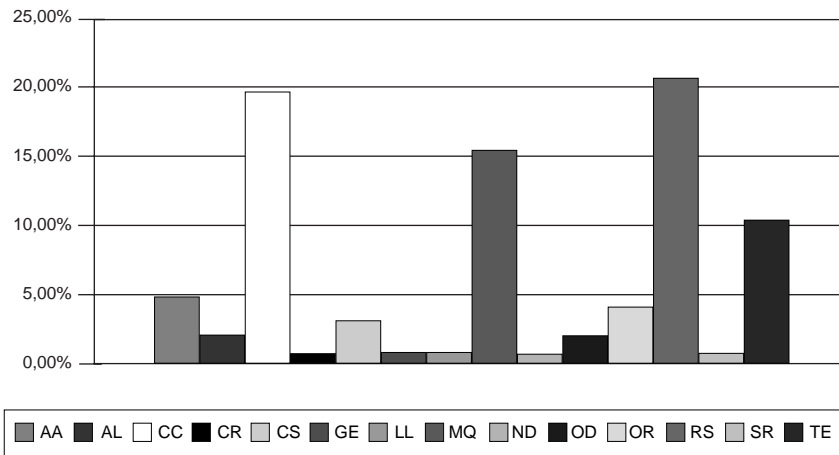
**MINISTERI DECENTRATI**  
**Incidenza delle voci sul contratto**



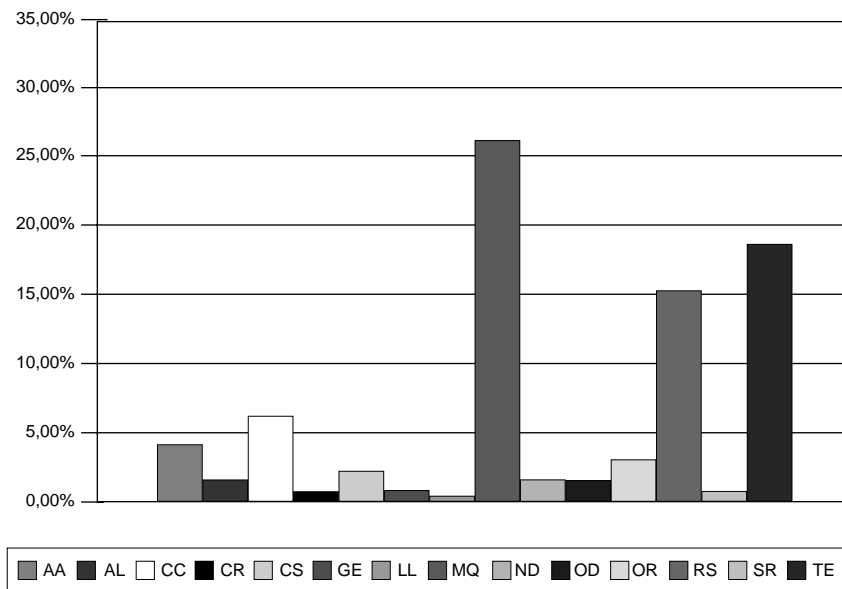
**MINISTERI DECENTRATI**  
**Presenza delle voci nei contratti**



**REGIONI**  
**Presenza delle voci nei contratti**

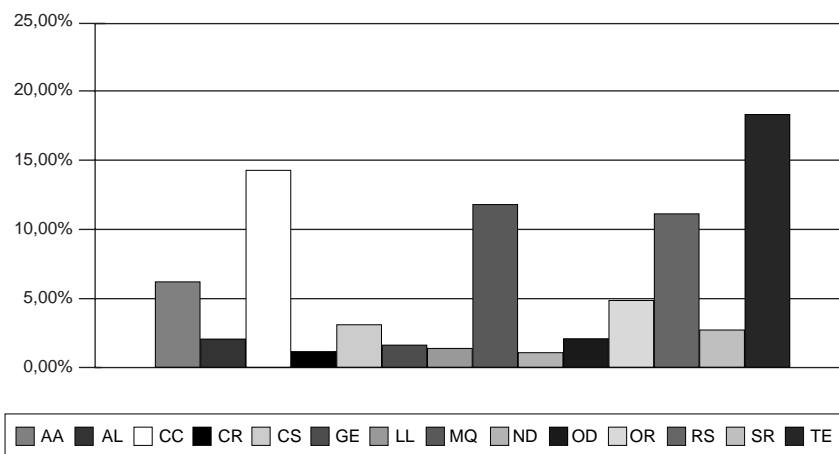


**REGIONI**  
**Incidenza delle voci sul contratto**

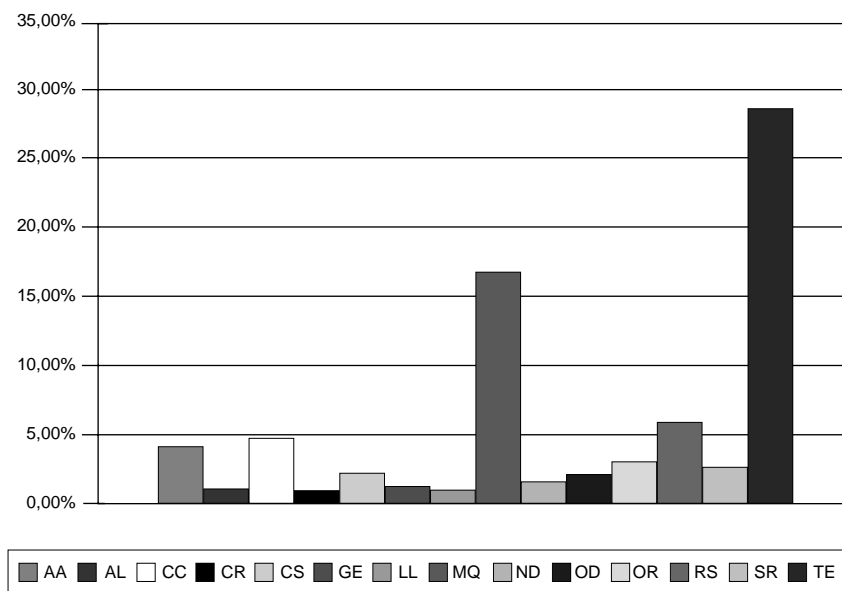




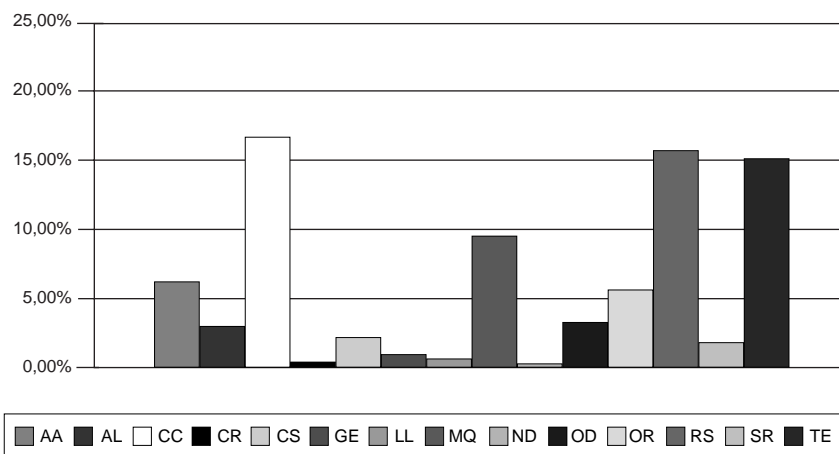
**PROVINCE**  
**Presenza delle voci nei contratti**



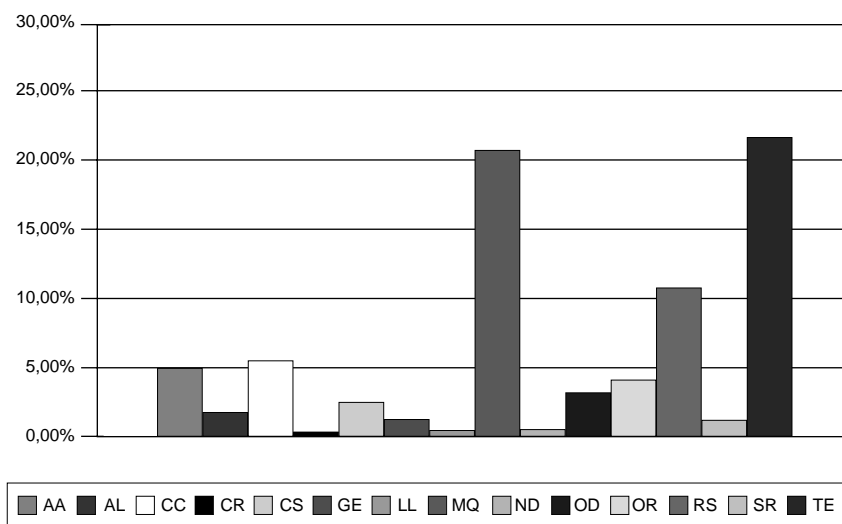
**PROVINCE**  
**Incidenza delle voci sul contratto**



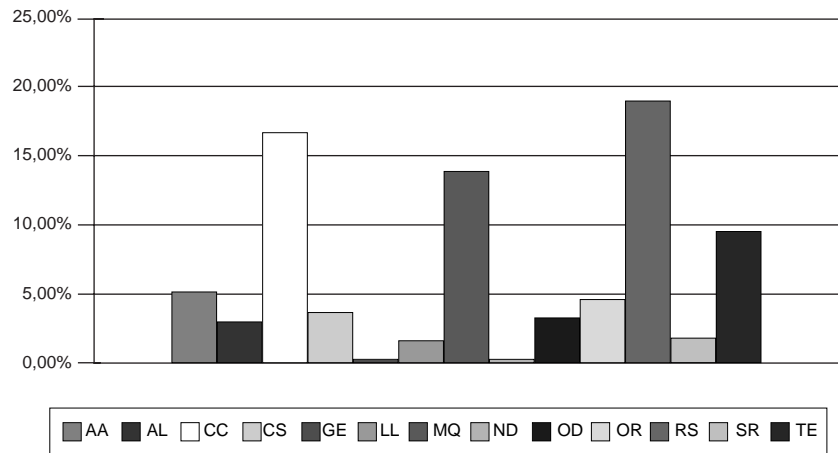
**COMUNI**  
**Presenza delle voci nei contratti**



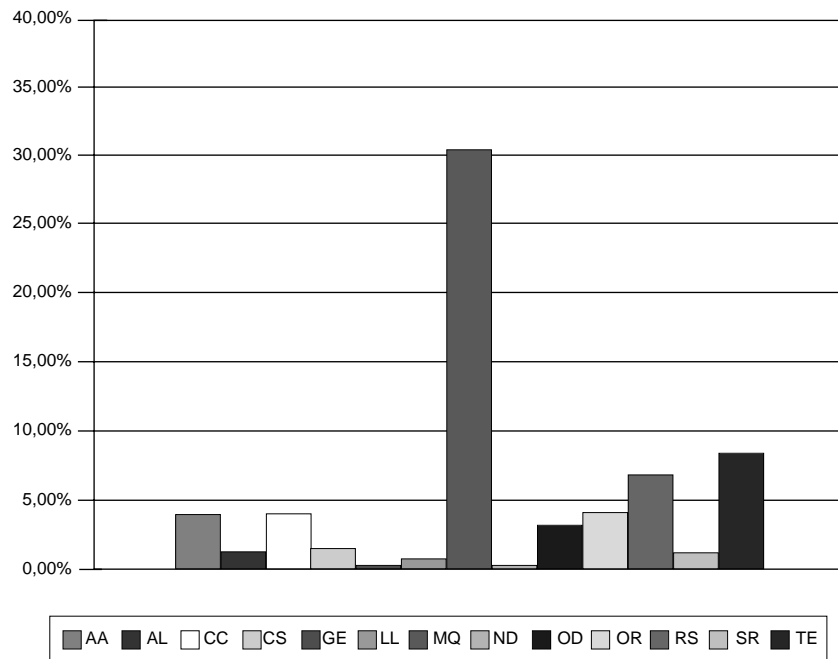
**COMUNI**  
**Incidenza delle voci sul contratto**



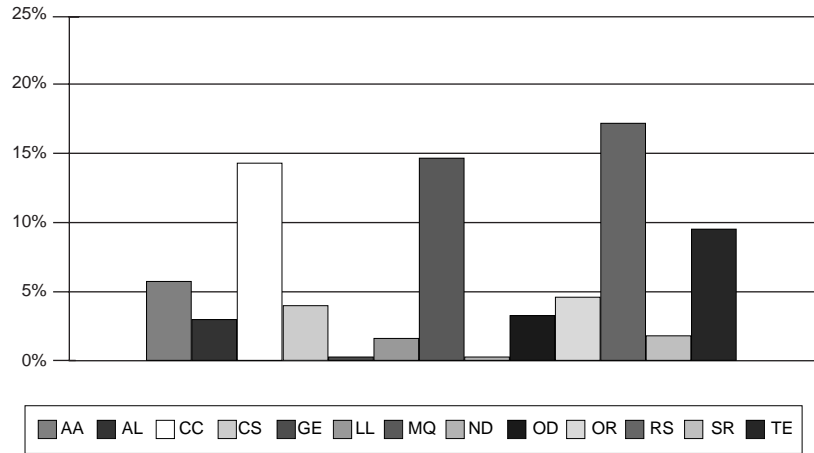
**SANITA' COMPARTO PUBBLICO**  
**Presenza delle voci sul contratto**



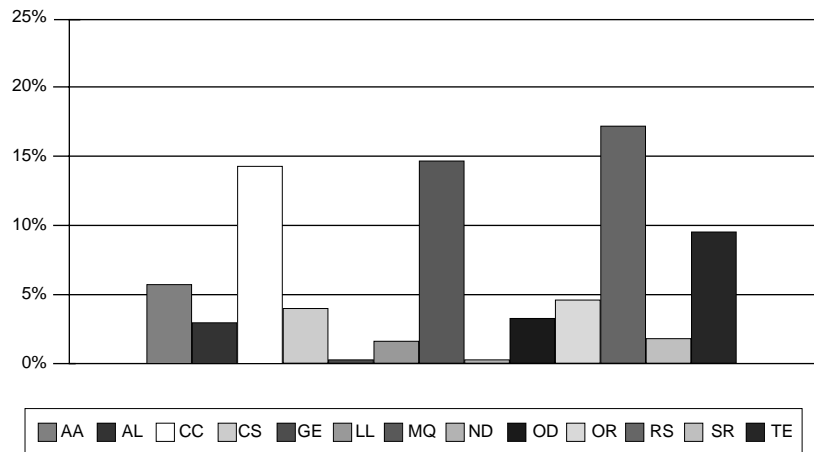
**SANITA' COMPARTO PUBBLICO**  
**Incidenza delle voci sul contratto**



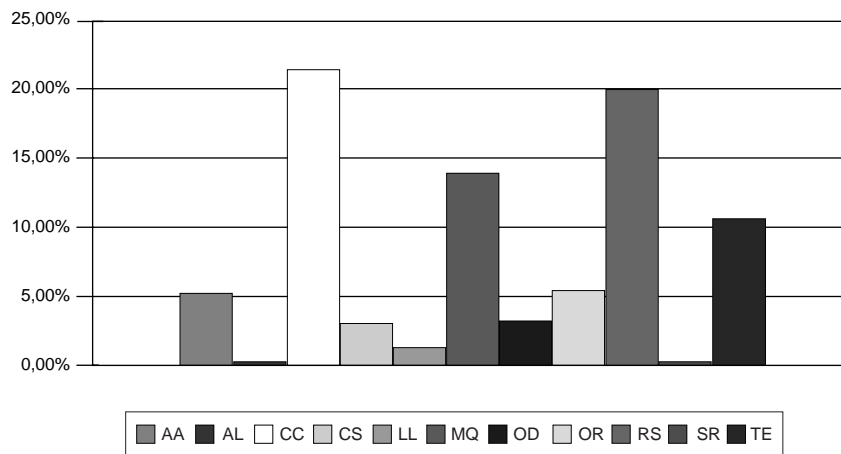
**ASL**  
**Incidenza delle voci sul contratto**



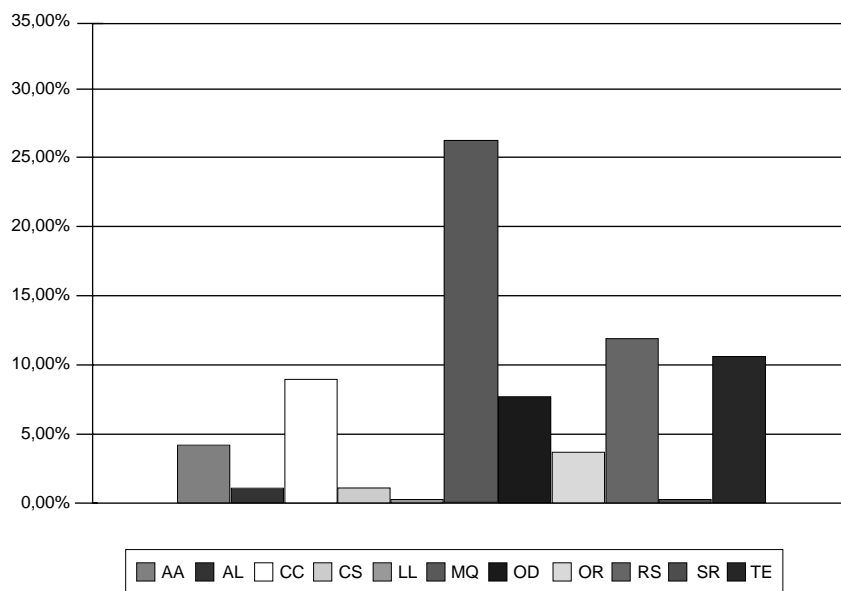
**ASL**  
**Presenza delle voci nei contratti**



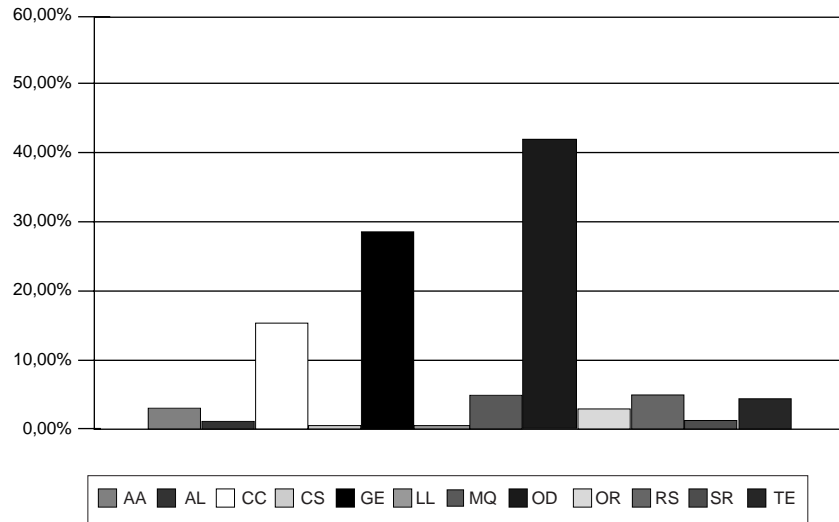
**AZIENDE OSPEDALIERE**  
**Presenza delle voci nei contratti**



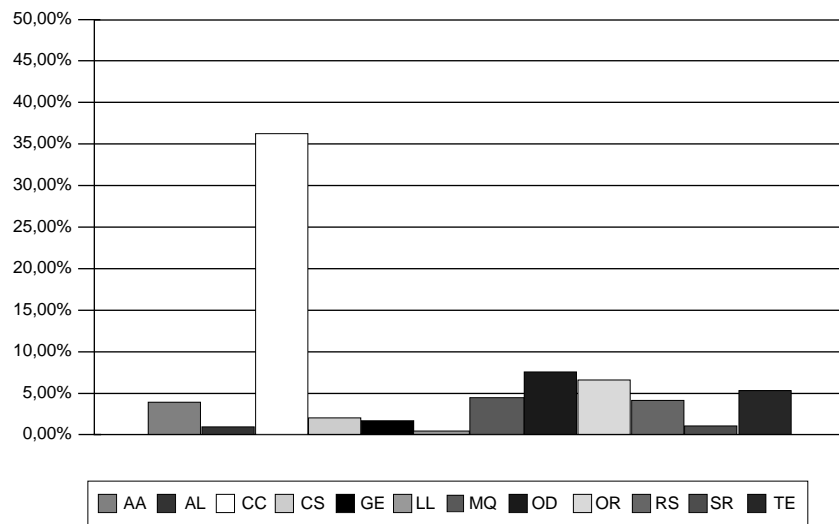
**AZIENDE OSPEDALIERE**  
**Incidenza delle voci sul contratto**



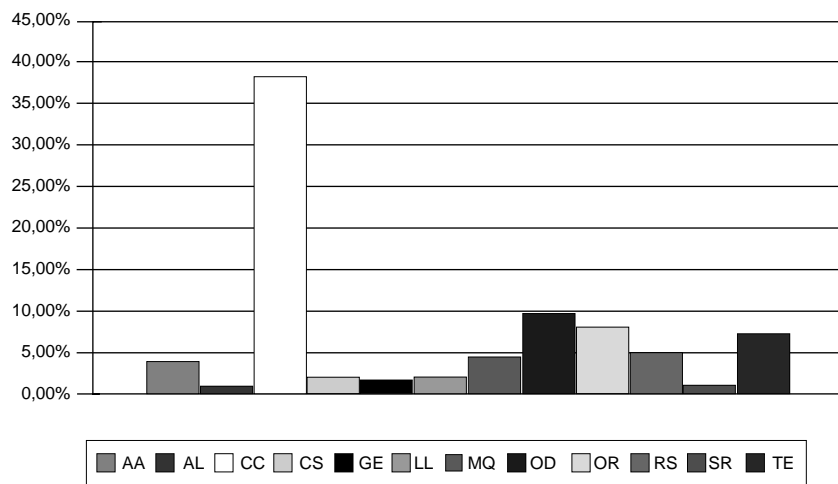
**PROVVEDITORATI AGLI STUDI**  
**Incidenza delle voci sul contratto**



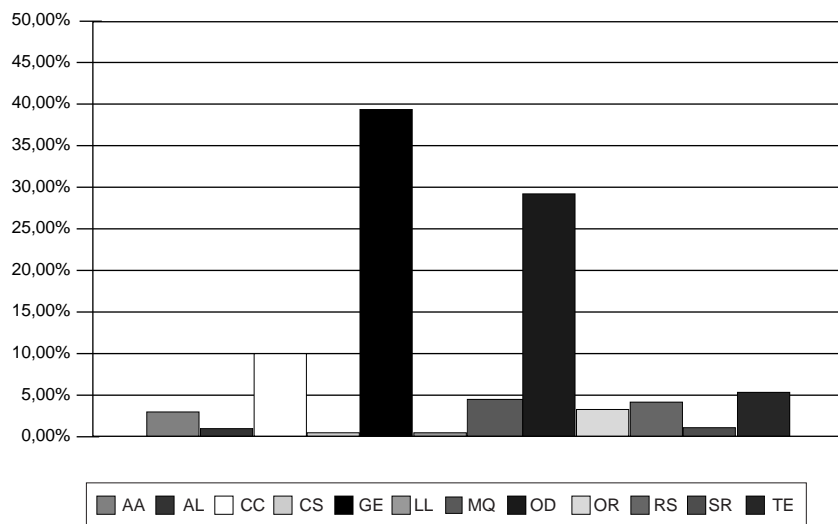
**PROVVEDITORATI AGLI STUDI**  
**Presenza delle voci nei contratti**



**SCUOLA**  
**Presenza delle voci nei contratti**



**SCUOLA**  
**Incidenza delle voci sul contratto**



## PARTE TERZA

### **Esame delle articolazioni delle principali voci contrattate**

In questa terza parte estrapoleremo dall'insieme delle voci che costituiscono il Piano di classificazione CNEL le tre che sono risultate maggiormente contrattate al livello integrativo (relazioni sindacali, RS; ordinamento professionale, MQ; trattamento retributivo; TE) allo scopo di evidenziare come ognuna di esse si sia articolata nelle diverse sottovoci.

Per una adeguata lettura dei grafici e dei relativi dati, è utile fornire subito una tabella di equiparazione tra definizioni del "Piano CNEL" e istituti normativi del settore pubblico; infatti, come già accennato, in questa prima fase si è preferito utilizzare il Piano di classificazione storico del CNEL, in attesa di un consolidamento dell'analisi della contrattazione integrativa che possa suggerire l'immissione di voci specifiche.

Tra le tre voci esaminate in questa parte del rapporto, MQ e TE richiedono una tabella di comparazione; nessun problema pone la voce TE. Le sottovoci non riportate nella tabella seguente non necessitano di adeguamenti.

Nella lettura dei dati si tenga quindi presente che:

<b>alla sigla</b>	<b>Corrisponde</b>
MQ	ORDINAMENTO PROFESSIONALE
MQ12	SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE
MQ2	PROGRESSIONE ORIZZONTALE
MQ3	PROGRESSIONE VERTICALE
MQ6	POSIZIONI ORGANIZZATIVE
TE	FONDO
TE50	COSTITUZIONE DEL FONDO
TE51	PRODUTTIVITA'



Ad ulteriore specificazione di quanto riportato in tabella, si consideri che:

- inquadramento: le voci “mobilità orizzontale” e “mobilità verticale” potrebbero essere integrate da “progressione orizzontale” e “progressione verticale”: non si tratta solo di un mutamento metodologico, dal momento che il sistema di inquadramento del settore pubblico ha caratteristiche particolari (ad es. la non applicabilità dell’art. 13 St.) che rendono non compiutamente assimilabili i sistemi di progressione a quelli di mobilità: oltre a ciò, i due istituti mutano da comparto a comparto e, quindi, l’utilizzo del linguaggio specifico renderebbe più facile e sicura l’individuazione dell’istituto.

In sede di classificazione si è utilizzato il seguente abbinamento di voci per la schedatura:

- progressione orizzontale: M2, M12
- progressione verticale: M3, M12
- retribuzione: tutti i contratti del lavoro pubblico definiscono anche gli ammontari del fondo da distribuire per la retribuzione accessoria e la relativa articolazione: fattispecie originale rispetto al settore privato. In fase di schedatura tale definizione è stata siglata con TE50
- relazioni sindacali: gli istituti partecipativi del settore pubblico sono molto articolati (informazione preventiva e successiva, consultazione, concertazione, esame): in tutti i casi in fase di schedatura si è utilizzata la sigla RS12
- valutazione: la gestione del nuovo ordinamento è affidato ad un complesso sistema di valutazione del personale che, anche se formalmente rientra tra le materie di concertazione, spesso è stato contrattato: è stata utilizzata la sigla M12.

Infine, è utile ricordare che mentre le analisi svolte in precedenza assumono come punto di riferimento il contenuto complessivo del contratto, misurando su di esso la percentuale di presenza ed incidenza, l’analisi svolta nella terza parte assume come punto di riferimento il totale dei diversi contratti dei settori considerati e quindi le percentuali misurano il tasso di contratti che ha negoziato le singole voci.

In questo modo si sono utilizzati tutti i principali strumenti di elaborazione di base previsti dal sistema di classificazione dell'archivio CNEL.

## **Breve analisi delle principali voci contrattate nei singoli Comparti**

### **GENERALE**

#### *Mansioni e qualifiche*

Due sono le sottovoci che esprimono la maggiore percentuale di presenza: MQ2 e MQ3 che si attestano sostanzialmente allo stesso livello; si tratta, in effetti ed in termini generali, di due istituti fortemente interrelati, sia nella logica dei contratti nazionali sia nella struttura dei contratti integrativi esaminati. Progressione orizzontale e criteri di valutazione hanno, quindi, focalizzato l'attenzione dei contraenti e ciò - seppure in un'analisi puramente quantitativa come quella che stiamo svolgendo - può indicare due aspetti: l'uno, senz'altro positivo, è che la progressione orizzontale è sempre collegata alla definizione di criteri di valutazione (analisi più approfondite possono dire qualcosa sulle caratteristiche dei criteri adottati); l'altro, forse a rischio, è che i contratti hanno privilegiato un istituto che può essere utile anche solo a stabilizzare aumenti retributivi senza necessariamente incidere sulla qualità della prestazione.

Del resto, la sottovoce "Progressione verticale" mostra una percentuale di presenza pari al 25,68%, anche inferiore a quella relativa alle "Posizioni organizzative"; in altri termini, può ipotizzarsi che in presenza di una significativa attenzione all'organizzazione, già evidenziata nella Parte seconda di queste note e che qui sembra confermarsi, si siano privilegiati gli istituti più attinenti ad una visione statica della stessa; aspetto che sembra confermato anche dal basso valore attribuito alla "Definizione di declaratorie e profili" per la quale l'analisi condotta attribuisce una percentuale di presenza pari al 9,02%.

E' indubbio che sul dato generale incida anche la diversa struttura della contrattazione dei comparti; per cui, nelle prossime pagine, verificheremo questa impressione di insieme.

### *Rapporti e diritti sindacali*

La definizione di “Criteri e modelli delle relazioni sindacali” è senza dubbio la sottovoce che presenta una percentuale di incidenza maggiore rispetto alle altre; come si evince dalla lettura del grafico, la percentuale espressa è pari al 39,90%. Per quanto riguarda la sottovoce relativa a “Relazioni sindacali: informazioni e contenuti” la percentuale che si manifesta risulta del 26,77%; secondo un andamento decrescente seguono le sottovoci “Esercizio del diritto di sciopero” (24,04%) e “Relazioni sindacali in generale” (21,04%), infine con una percentuale del 9,29%, abbiamo la sottovoce “Rappresentanze sindacali aziendali, RSU, altre strutture rappresentative”.

Anche in questo caso, sembra confermata una ipotesi, da verificare ulteriormente nel dettaglio, avanzata in precedenza e cioè che le parti si siano impegnate, sia in ragione del nuovo modello di relazioni sindacali definito dai CCNL, sia per la presenza di nuovi soggetti sindacali al livello decentrato, a ridefinire le “regole” dei rapporti soprattutto nella relazione tra contrattazione e forme di partecipazione; non irrilevanti anche le voci relative al diritto di sciopero, mentre le RSU sembrano poco presenti soprattutto perché l’opera di “sostituzione” delle prerogative tra RSA e RSU è prevalentemente svolta dai contratti nazionali quadro.

### *Trattamento economico*

In questa sezione, le sottovoci analizzate mostrano un andamento analogo a quello che caratterizza i settori Aziende ospedaliere, Regioni, Provincie e Comuni. La percentuale di incidenza di maggior rilievo, infatti, è quella legata alla sottovoce “Ulteriori elementi retributivi: in generale” (53%). Come illustrato dai grafici, la sottovoce “Ulteriori elementi retributivi: premi di produzione, superminimi..)” evidenzia quanto in ambito contrattuale tale argomento rivesta una importanza considerevole; anche la sottovoce “Altre indennità” esprime una percentuale di incidenza piuttosto elevata (36%).

Applicando a questi dati la tabella di comparazione delle voci presentata alla fine del paragrafo precedente, si capisce come i contratti abbiano proceduto a due operazioni strettamente connesse che spiegano la similarità delle prime due voci: la “costituzione del fondo” e la sua distribuzione, privilegiando gli incentivi di produttività individuali e collettivi e solo in termini residuali (seppure significativi) l’attribuzione di indennità; si conferma quindi, in questo caso, la tendenza a collegare gli aspetti retributivi a verifiche organizzative; ma questo dato, attraverso incroci che introdurrebbero analisi qualitative, andrebbe verificato con quanto detto a proposito del sistema di classificazione, soprattutto per evidenziare la quota di fondo attribuita a elementi dinamici e/o statici dell’organizzazione.

## **MINISTERI**

Il commento ai dati relativi ai ministeri può essere svolto in maniera più produttiva confrontando quelli riguardanti il livello integrativo nazionale con quelli relativi ai livelli locali del ministero della pubblica istruzione.

Come si evince da questo confronto il comparto dei ministeri si concentra maggiormente, per quanto riguarda l’ordinamento professionale, sulla definizione dei criteri di valutazione dedicando meno attenzione agli aspetti di gestione delle progressioni e delle posizioni: voci che peraltro, e in ragione della struttura complessa del comparto, si azzerano al livello di provveditorato. Ad entrambi i livelli risulta residuale il dato relativo alla ridefinizione dei profili.

Ancora di più che rispetto al dato generale, il comparto dei ministeri privilegia le regole del sistema di relazioni sindacali quanto meno nella relazione interna tra le voci e nella limitata presenza di quest’aspetto all’interno dei contratti; l’andamento non muta al livello provinciale anche se, come si vede, assume una rilevanza molto maggiore, segno probabilmente della esigenza avvertita dalle parti a precisare meglio le regole laddove più vicina è l’organizzazione.

Di rilievo anche lo scostamento rispetto al dato generale agli aspetti retributivi, per i quali, con equilibrio simile nei due livelli di con-

trattazione, risulta maggiormente contrattata la costituzione del fondo rispetto alle modalità del suo utilizzo.

Con queste sintetiche osservazioni riguardo al dato numerico, presentiamo ora l'articolazione dei dati nei due livelli di contrattazione iniziando dal livello nazionale.

### *Mansioni e qualifiche*

Il dato che appare con maggiore visibilità è quello relativo alla "Classificazione: gestione inquadramento"; il valore percentuale di incidenza nella contrattazione raggiunge il 20,69%. La "Mobilità orizzontale" risulta l'altro argomento che presenta una consistente incidenza nel contesto contrattuale, raggiungendo un valore pari al 14,65%. Minore è l'accento posto alla voce "Classificazione: definizione declaratorie e profili" (7,76), mentre risulta inferiore la rilevanza data alle sottovoci "Quadri: normativa ed elementi retributivi aggiuntivi" (5,17%) e "Mobilità verticale e passaggi automatici di qualifica, livello, categoria" (3,45).

### *Rapporti e diritti sindacali*

La voce è caratterizzata, in questo comparto, da una uguale percentuale di incidenza di due sottovoci: rispettivamente, Relazioni sindacali: criteri e modelli" e "Relazioni sindacali: informazione e contenuti" (15,52%). "Le relazioni sindacali in generale" mostrano una percentuale di incidenza pari all'8,62%. Di pochissima rilevanza in questo ambito contrattuale risultano due sottovoci: quella inerente il "Diritto di sciopero" (0,86%) e quella, in eguale misura, relativa alle "Rappresentanze sindacali aziendali".

### *Trattamento economico*

Significativo rilievo è dato dalla sottovoce legata agli "Ulteriori elementi retributivi in generale" presente in ambito contrattuale con una incidenza superiore al 30%.

In particolare, la sottovoce “Altre indennità” assume un valore che supera il 10% di incidenza mentre quella legata a “Ulteriori elementi di retribuzione” non supera il 5%.

## **MINISTERI DECENTRATI**

### *Mansioni e qualifiche*

In questo comparto una sottovoce appare significativa: si tratta della “Classificazione e gestione inquadramento” che raggiunge, infatti, il 13,04% di incidenza in ambito contrattuale. Di poco rilievo appare la sottovoce legata a “Classificazione: definizione declaratorie e profili”.

### *Rapporti e diritti sindacali*

Di notevole interesse risulta la percentuale di incidenza espressa dalla sottovoce “Informazione e contenuti” (56,52%); anche la sottovoce “Criteri e modelli” assume un valore sostanzialmente elevato (39,13%). Incidenza pari allo zero è data dalla sottovoce “Rappresentanze sindacali aziendali”.

### *Trattamento economico*

Sotto questa voce emerge il dato legato ad “Ulteriori elementi retributivi in generale” con una incidenza sulla contrattazione pari al 47,80%. Evidente valore assumono la sottovoce legata ai “Premi di produzione, superminimi e/o terzo elemento” e quella più specifica delle “Altre indennità” (13,04%).

## **ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**

Anche per gli enti pubblici non economici appare utile procedere

ad un commento dei dati comparato tra i due livelli di contrattazione del comparto con qualche spunto ricavato dalla comparazione anche con il comparto ministeri per la similarità della struttura della contrattazione.

Per quanto riguarda l'ordinamento professionale, il comparto degli enti pubblici non economici presenta le seguenti caratteristiche:

- una completa gestione della materia al livello nazionale (il livello locale è azzerato anche per il dato irrisorio delle colonne presenti);
- un sostanziale equilibrio degli istituti, soprattutto tra quelli che definiscono la struttura dell'ordinamento (MQ11 e MQ12) e quelli che definiscono la gestione delle prestazioni (MQ2, MQ3, MQ6); soprattutto questo secondo equilibrio appare interessante anche rispetto al dato dei ministeri in quanto testimonia una attenzione per tutti gli istituti gestionali dell'ordinamento (progressione orizzontale, progressione verticale, posizioni organizzative)

All'interno delle voci che si riferiscono alle relazioni sindacali questo comparto sembra meno preoccupato degli altri di definire le regole; è vero che la voce relativa è quella maggiormente presente, ma è altrettanto vero che si riferisce a pochi contratti (circa 1/5 del totale); le altre voci assumono carattere residuale ed equilibrato tra i due livelli.

Questo dato può forse spiegarsi con la maggiore tradizione di relazioni sindacali produttive in questo comparto.

Interessante anche la distribuzione delle voci relative al trattamento economico in cui la maggiore attenzione relativa e assoluta per la regolamentazione degli elementi flessibili della retribuzione è conferma di un orientamento ad un utilizzo della retribuzione in termini di produttività.

Con queste sintetiche osservazioni al dato numerico, presentiamo ora l'articolazione dei dati nei due livelli di contrattazione iniziando dal livello nazionale.

### *Mansioni e qualifiche*

La percentuale con maggiore visibilità in questa voce è senza dubbio "Classificazione gestione inquadramento" con una percentuale di

incidenza pari a 16,67%; di poco si discosta la sottovoce “Classificazione definizione declaratorie e profili” la cui incidenza sulla contrattazione in questo comparto raggiunge il 14,58%. Il tema della “Mobilità orizzontale” (10,42%) assume evidentemente un valore significativo. Le due sottovoci “Mobilità verticale e passaggi automatici di qualifica, livello, categoria” e “Quadri: normativa ed elementi retributivi aggiuntivi” si eguagliano nella percentuale di incidenza (8,33%).

#### *Rapporti e diritti sindacali*

La sottovoce “Criteri e modelli” rappresenta l’indice massimo della percentuale di incidenza rispetto alle altre sottovoci; infatti la differenza appare evidente: da un lato troviamo le “Relazioni sindacali in generale” con una percentuale di incidenza nella contrattazione pari all’8%, piuttosto ragguardevole, dall’altro assistiamo ad una diminuzione decrescente del 50% nelle restanti sottovoci fino allo zero.

#### *Trattamento economico*

Questa voce concede ampio spazio alla sottovoce che sottintende “Premi di produzione, superminimi e terzo elemento” (63%). La sottovoce “Altre indennità” (25%) rappresenta circa il doppio del valore rappresentato dall’altra sottovoce “Ulteriori elementi retributivi in generale” (13%).

### **INPS DECENTRATI**

#### *Mansioni e qualifiche*

Questo comparto presenta una caratteristica insolita: le sottovoci “Mobilità orizzontale”, “Quadri normativa ed elementi retributivi aggiuntivi”, “Classificazione definizione declaratorie e profili”, “Classificazione gestione inquadramento” hanno una percentuale di incidenza in



ambito contrattuale assolutamente identica, pari al 2,44%. Di contro, la sottovoce “Mobilità verticale e passaggi automatici di qualifica, livello, categoria” ha una percentuale di incidenza pari allo zero.

#### *Rapporti e diritti sindacali*

La percentuale più alta di incidenza in questa voce, analogamente al comparto Enti Pubblici non Economici, è rappresentata dalla sottovoce “Relazioni sindacali criteri e modelli” con il 17,07%. Un'altra analogia è quella data dalla sottovoce “Rappresentanze sindacali aziendali” con un valore di incidenza uguale a zero.

#### *Trattamento economico*

In questo comparto la percentuale di incidenza più evidente è quella riguardante la sottovoce “Ulteriori elementi retributivi premi di produzione, superminimi e/o terzo elemento” (58,50%); la sottovoce “Altre indennità” mostra una percentuale di incidenza pari al 19,50%. Si nota come, rispetto ai comparti Ministeri e Ministeri Decentrati, la sottovoce “Ulteriori elementi retributivi in generale” presenta una percentuale di incidenza tendenzialmente opposta; se nei comparti su citati, infatti, la percentuale di incidenza supera le altre sottovoci, nel comparto Inps Decentrati avviene esattamente il contrario: la percentuale in esame risulta la più bassa (2,40%).

## **REGIONI**

#### *Mansioni e qualifiche*

Alla voce “Mansioni e qualifiche” la sottovoce “Gestione e inquadramento” mostra una percentuale di incidenza superiore al 60%; di poco si discosta la sottovoce “Mobilità orizzontale” con un valore percen-

tuale pari a 52,38%. “Mobilità verticale e passaggi automatici di qualifica, livello, categoria” e “Quadri: normativa ed elementi retributivi aggiuntivi” si equivalgono (28,57%).

I grafici relativi alle autonomie locali in generale ripropongono equilibri simili al dato generale, segno questo che i maggiori squilibri sono dettati dalla complessità della struttura della contrattazione.

Iniziando dal commento grafico dell’ordinamento professionale delle Regioni, confermata la prevalenza dei criteri di valutazione, appare confermata anche la maggiore incidenza della regolamentazione delle progressioni orizzontali rispetto a quelle di maggiore dinamicità della prestazione: dato confermato anche dal minore rilievo della voce relativa alla ridefinizione dei profili.

#### *Rapporti e diritti sindacali*

Per quanto riguarda questa voce la percentuale di incidenza più alta è rappresentata dalla sottovoce “Relazioni sindacali criteri e modelli” (57,14%) tendenza comune alla maggior parte dei comparti presi in esame.

Ad eccezione della sottovoce “Esercizio del diritto di sciopero” (38,09%), le altre sottovoci sono stabili su un livello di incidenza percentuale pari a 23,81%.

Nel sistema di relazioni sindacali, nella maggioranza dei contratti sono contenute regole di rapporti tra le parti, ma i contratti appaiono per il resto omogenei nel trattare tutte le altre modalità e ripercussioni del sistema.

#### *Trattamento economico*

Anche il trattamento economico risulta del tutto equilibrato tra le varie voci che lo compongono: percentuali simili fotografano la contrattazione della costituzione del fondo, del suo utilizzo a fini di produttività e dell’attribuzione di indennità.

## PROVINCE

### *Mansioni e qualifiche*

La voce “Mansioni e qualifiche”, nel comparto “Province”, mostra una percentuale di incidenza della sottovoce “Mobilità verticale e passaggi automatici di qualifica, livello, categoria” decisamente elevata; è pari, infatti, al 78,38%; di conseguenza anche la sottovoce “Mobilità orizzontale” appare argomento di grande interesse: la percentuale di incidenza è del 67,57%. Quello della mobilità è un aspetto evidentemente di grande rilievo in questo comparto. Tuttavia, anche la sottovoce “Classificazione gestione inquadramento” denota una percentuale di incidenza nella contrattazione decisamente elevata: raggiunge infatti il 59,46%. Come nei comparti su citati, anche in tale caso quella della gestione e inquadramento risulta essere una sezione presente con percentuali sempre tra le più alte. La definizione dei profili, in questo comparto, non sembra raggiungere elevate percentuali d’incidenza (8,11%).

Un andamento in parte diverso caratterizza l’ordinamento professionale delle Province per il quale con dato simile solo a quello delle aziende ospedaliere sembra privilegiarsi la progressione verticale rispetto a quella orizzontale; simile nei due settori è anche la minore rilevanza dei criteri di valutazione rispetto alle altre voci, anche se caratterizzano comunque più del 50% dei contratti.

La minore rilevanza proporzionale della voce riguardante le posizioni organizzative in termini così visibili appare invece una caratteristica propria di queste amministrazioni rispetto a tutte quelle facenti parte di comparti con un solo livello di contrattazione integrativa.

### *Rapporti e diritti sindacali*

Alla voce Rapporti e diritti sindacali, emerge l’elevata percentuale di incidenza assunta dalla sottovoce “Relazioni sindacali: criteri e modelli” che è pari al 45,94%; anche la sottovoce relativa all’esercizio del diritto di sciopero è caratterizzata da una notevole percentuale di inci-

denza che corrisponde al 37,84%. Di poco si discosta il dato relativo alla percentuale d'incidenza legata a "Relazioni sindacali, Informazioni e Contenuti" (32,43%); la sottovoce "Relazioni sindacali in generale" mostra una percentuale di incidenza del 27,03%, mentre "Rappresentanze sindacali aziendali, RSU, altre strutture rappresentative", come per il comparto Regioni, assume un valore non proprio consistente (10,81%).

Caratteristica di questo settore è che i contratti che regolamentano le relazioni sindacali sono meno del 50%; in modo conforme agli altri settori è la prevalenza degli istituti che dettano le regole del rapporto; significativo è il rilievo riconosciuto alle regole dell'esercizio del diritto di sciopero; anche in questo caso poco presente è la regolazione dei diritti delle RSU in considerazione del ruolo normativo svolto dai contratti nazionali.

#### *Trattamento economico*

"Ulteriori elementi retributivi in generale" e, più in particolare, la sottovoce "Premi di produzione, superminimi, e/o terzo elemento" nel comparto Provincie, presentano una percentuale di incidenza piuttosto simile: la prima sottovoce raggiunge il 78,40%, la seconda il 75,70%. Anche la sottovoce "Altre indennità" assume connotati di rilievo (56,70%).

In tema di retribuzione accessoria si nota l'alto indice di contratti che hanno regolato questo aspetto con percentuali equilibrate tra le diverse modalità di gestione del fondo.

## **COMUNI**

#### *Mansioni e qualifiche*

A differenza dei comparti Regioni e Provincie, nei Comuni la sottovoce che assume maggior estensione nella sua percentuale di incidenza è quella relativa alla mobilità orizzontale (69,41%).

Mentre nel comparto Regioni la sottovoce “Classificazione gestione inquadramento” mostra una percentuale di incidenza superiore alle altre sottovoci, nel comparto Comuni la stessa raggiunge una percentuale di incidenza sempre elevata ma non la più alta (68,23%). Due le sottovoci con eguale percentuale di incidenza: “Mobilità verticale e Quadri: normativa ed elementi retributivi aggiuntivi” (40%). Si può notare come la sottovoce “Mobilità verticale” in questo comparto non sia particolarmente elevata, al contrario nel comparto Provincie essa raggiunge la percentuale di incidenza assolutamente più importante (78,38%).

Di conseguenza, questo settore utilizza i criteri di valutazione in maniera quasi esclusiva riferendoli alla progressione orizzontale; le altre forme di gestione della prestazione, più dinamiche rispetto alle modifiche organizzative, si collocano molto lontano dai suddetti dati; conferma che viene anche dal dato residuale relativo alla revisione dei profili.

#### *Rapporti e diritti sindacali*

Come per i comparti Regioni e Provincie il trend della contrattazione è sempre lo stesso: “Criteri e modelli”, risulta la sottovoce maggiormente presente in percentuale (58%) seguita dall’“Esercizio del diritto di sciopero” che in questo comparto raggiunge una percentuale pari al 48%.

Relazioni sindacali in generale mostra una percentuale di incidenza particolarmente bassa rispetto ai comparti Regioni e Provincie: 4% è la percentuale di incidenza che essa assume nel comparto Comuni.

#### *Trattamento economico*

Comune ai tre comparti, Regioni, Provincie e Comuni, è la tendenza che mostrano le percentuali di incidenza delle tre sottovoci prese in esame: “Ulteriori elementi retributivi in generale” (85,90%), è sempre la sottovoce con maggiore presenza, “Premi di produzione, superminimi e/o terzo elemento” (76,50%) ricopre un ruolo intermedio, “Altre indennità” (64,70%) mostra una percentuale di incidenza sempre inferiore rispetto alle altre due.

## **AZIENDE OSPEDALIERE**

### *Mansioni e qualifiche*

La percentuale più alta di incidenza nella contrattazione in questo comparto è quella relativa alla sottovoce “Mobilità verticale e passaggi automatici di qualifica, livelli, categoria” (76,47%), di contro la percentuale legata alla sottovoce “Classificazione definizione declaratorie e profili” risulta pari allo zero.

In maniera originale si nota come la definizione di criteri di valutazione della prestazione occupa una percentuale inferiore a tutte le modalità di gestione della prestazione stessa; ugualmente rilevante è la percentuale attribuita alle posizioni organizzative, più alta che in qualunque altro settore, ma simile al settore delle ASL.

Questo dato sembra farci capire che nel comparto sanità l'attenzione posta sulle posizioni organizzative è maggiore che negli altri comparti.

### *Rapporti e diritti sindacali*

La percentuale di incidenza più alta è quella relativa alla sottovoce “Criteri e modelli” (70,59); anche in questo caso, quindi, la definizione delle regole occupa molta parte della contrattazione integrativa, insieme anche alla definizione del nuovo sistema di partecipazione. Per quanto riguarda il “Diritto di sciopero”, nel comparto Aziende ospedaliere essa è pari ad una percentuale di incidenza pari al 35,29%. Del tutto assente la regolazione delle prerogative delle RSU.

### *Trattamento economico*

Contrattazione speculare tra costituzione del fondo e distribuzione relativa alla produttività; incidenza inferiore, come sempre, per le indennità.

## ASL

### *Mansioni e qualifiche*

In questo comparto, la tendenza della percentuale di incidenza è la stessa riscontrata nelle Aziende ospedaliere. Tuttavia nelle ASL è presente una percentuale di incidenza della sottovoce “Classificazione, definizione, declaratorie e profili” (6%) che appariva nulla nelle Aziende ospedaliere. E’ da mettere in risalto il dato relativo alla percentuale di incidenza espresso dalla sottovoce “Classificazione, gestione, inquadramento” che nelle ASL risulta pari a quello della sottovoce “Mobilità orizzontale” (65%).

Da questa distribuzione percentuale si nota, quindi, un equilibrio sostanziale di contrattazione tra tutti gli aspetti riguardanti l’ordinamento: una contrattazione sufficientemente dinamica sotto il profilo organizzativo che sembra poter confermare la sua articolazione in profili.

### *Rapporti e diritti sindacali*

Le sottovoci che mostrano una percentuale di incidenza superiore rispetto alle altre esaminate sono quelle relative a: Relazioni sindacali criteri e modelli (59%) e “Gestione inquadramento” (53%). Tendenza che troviamo anche nel comparto Aziende ospedaliere.

La sottovoce “Rappresentanze sindacali aziendali, RSU, altre strutture rappresentative” invece, mostra nel comparto ASL una percentuale di incidenza pari al 21%, uguale allo zero nelle Aziende ospedaliere. Una considerevole percentuale di incidenza è anche quella relativa alla sottovoce “Esercizio del diritto di sciopero”, pari al 50%.

### *Trattamento economico*

Nelle aziende ospedaliere le due percentuali di incidenza (rispettivamente “Ulteriori elementi retributivi in generale” e “Premi di produ-

zione, superminimi...”) risultano identiche; nelle ASL la percentuale massima è quella legata alla sottovoce “Premi di produzione, superminimi...” (79%).”Ulteriori elementi retributivi in generale” mostra una percentuale di incidenza del 53% mentre la sottovoce “Altre indennità” esprime una percentuale di incidenza pari al 35%.

La struttura della retribuzione delle ASL sembra collocarsi decisamente sulla strada della verifica della produttività, in termini maggiori che in qualsiasi altro settore

## **SCUOLA COMPARTO PUBBLICO**

I dati riportati per questo comparto si riferiscono alla contrattazione svolta presso i provveditorati; come già evidenziato nella seconda parte, si tratta di una contrattazione povera non solo per la presenza di una struttura della contrattazione articolata e, per alcuni versi, anomala, ma anche perché affida al livello provinciale quasi esclusivamente la funzione di distribuzione territoriale del personale.

Come anche detto, si tratta però di una contrattazione in profonda trasformazione considerando che, con la riforma a regime, il livello di contrattazione integrativo locale deve ormai considerarsi il singolo istituto scolastico.

Pur con queste avvertenze, passiamo ad esporre le caratteristiche numeriche dei dati che, come si vede nelle voci prese in considerazione, non superano mai il 25% della voce TE50.

### *Mansioni e qualifiche*

In questo comparto risaltano due percentuali di incidenza: quella relativa alla sottovoce “Quadri: normativa ed elementi retributivi aggiuntivi” e ... “Classificazione: definizione declaratorie e profili” entrambe pari allo zero. Solo l’1% è la percentuale di incidenza espressa dalla sottovoce “Mobilità verticale e passaggi automatici...”. “Classificazione, gestione, inquadramento” è la sottovoce che esprime la più alta



percentuale di incidenza in questo comparto (13%), di poco si discosta il dato relativo alla sottovoce “Mobilità orizzontale” (11%).

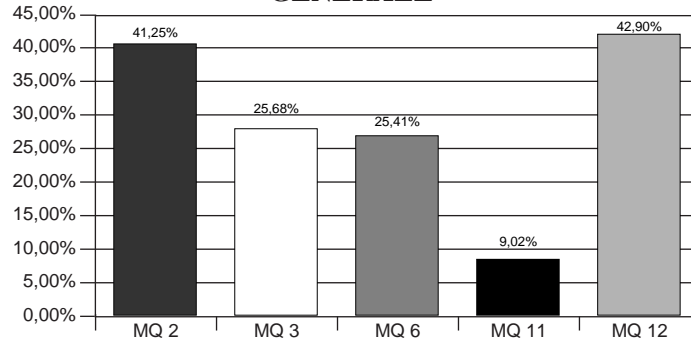
#### *Rapporti e diritti sindacali*

Anche in questa voce due sono le percentuali di incidenza pari allo zero: “Esercizio del diritto di sciopero” e Rappresentanze sindacali aziendali, RSU...”. La sottovoce “Relazioni sindacali, Informazioni e contenuti” rappresenta il dato percentuale più alto (11,76%).

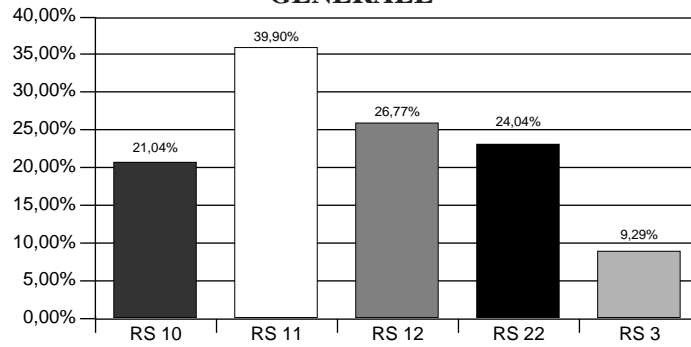
#### *Trattamento economico*

La sottovoce “ Ulteriori elementi retributivi: premi di produzione, superminimi ...” segnala una percentuale di incidenza pari allo zero; al contrario, la sottovoce relativa a “Ulteriori elementi retributivi in generale “ mostra il dato più alto (25%). Il 13% della percentuale di incidenza è legato alla sottovoce “Altre indennità”.

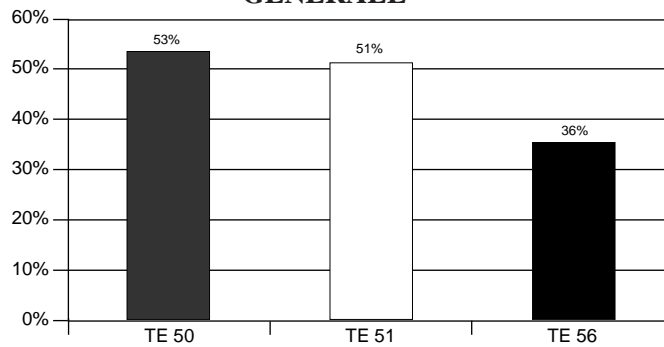
### Mansioni e qualifiche GENERALE



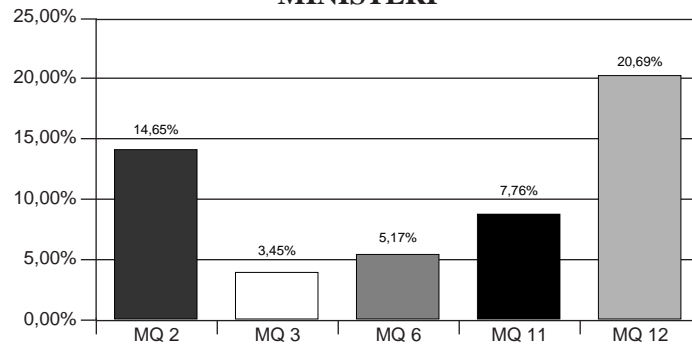
### Rapporti e diritti sindacali GENERALE



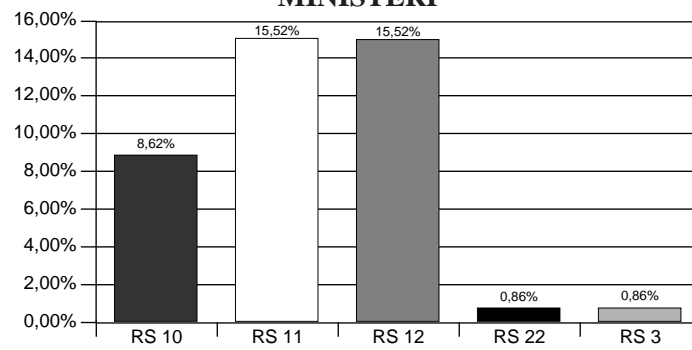
### Trattamento economico GENERALE



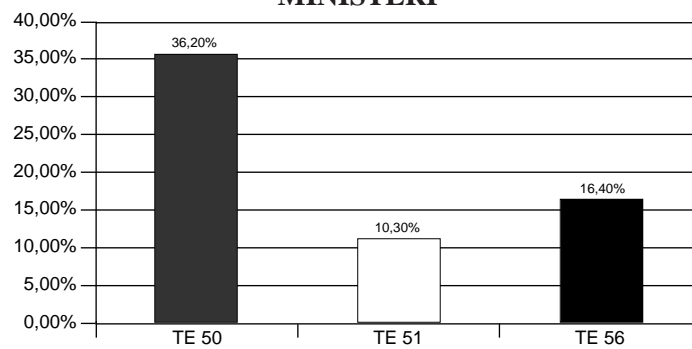
**Mansioni e qualifiche  
MINISTERI**



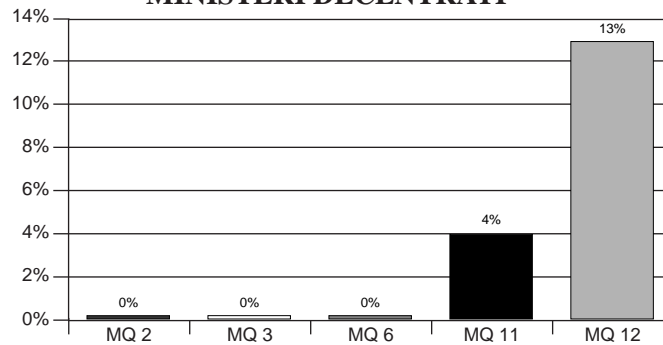
**Rapporti e diritti sindacali  
MINISTERI**



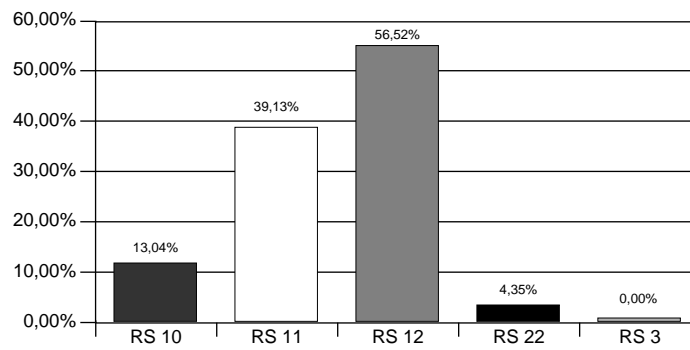
**Trattamento economico  
MINISTERI**



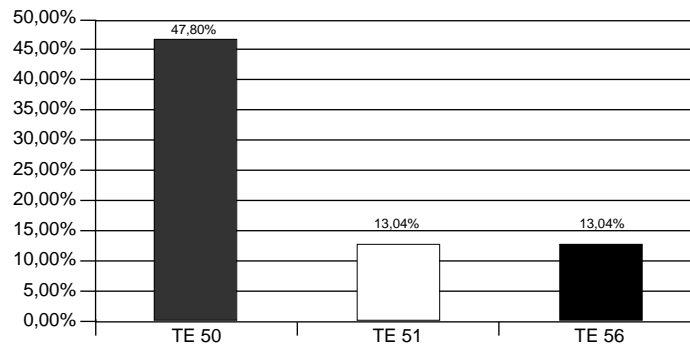
**Mansioni e qualifiche  
MINISTERI DECENTRATI**



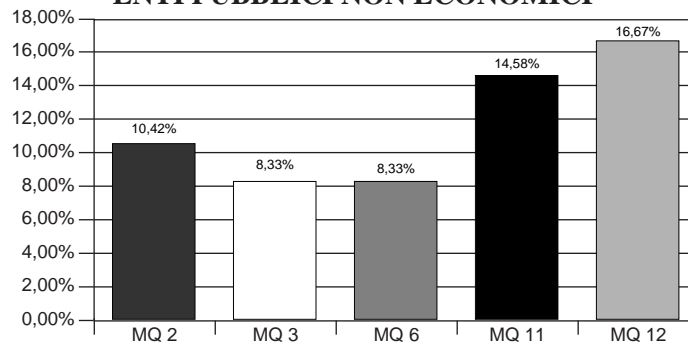
**Rapporti e diritti sindacali  
MINISTERI DECENTRATI**



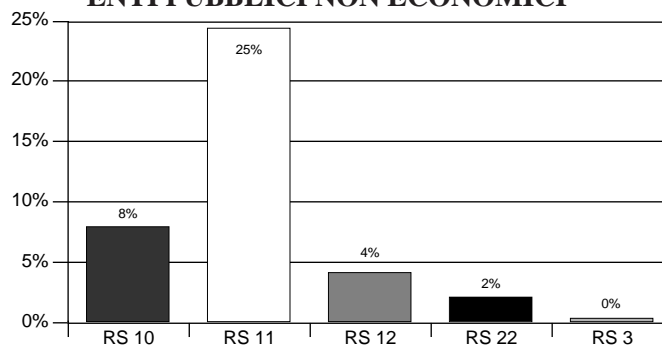
**Trattamento economico  
MINISTERI DECENTRATI**



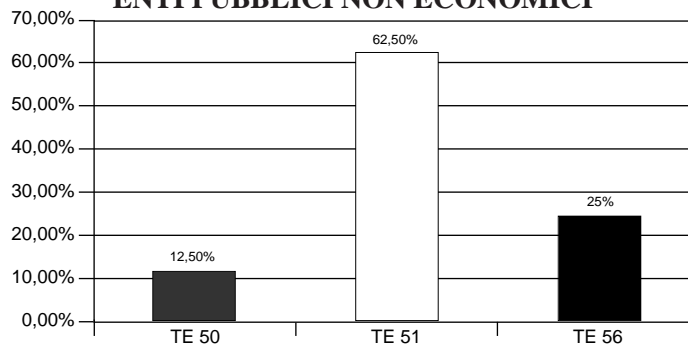
**Mansioni e qualifiche**  
**ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**



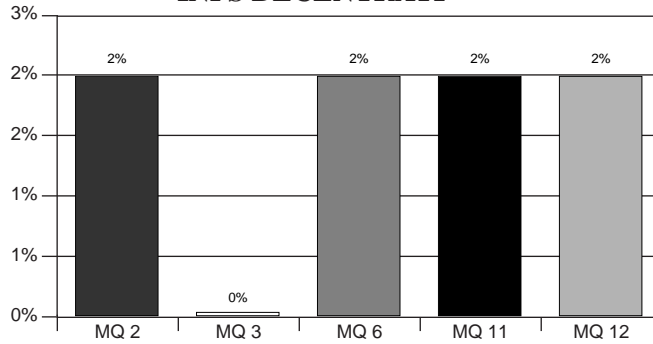
**Rapporti e diritti sindacali**  
**ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**



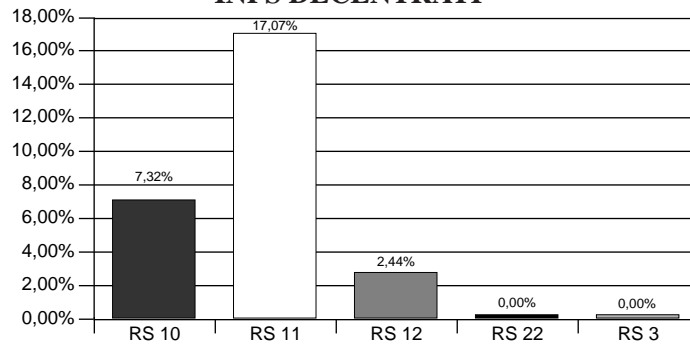
**Trattamento economico**  
**ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**



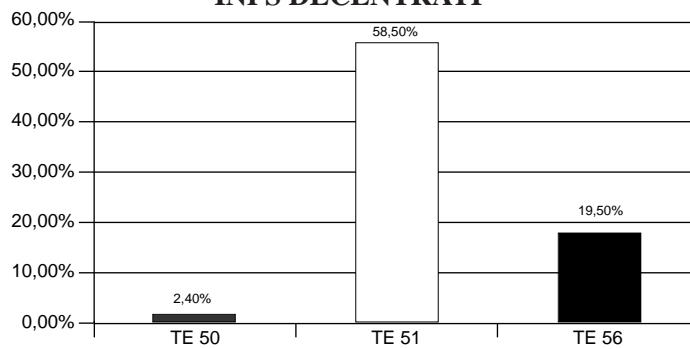
**Mansioni e qualifiche  
INPS DECENTRATI**



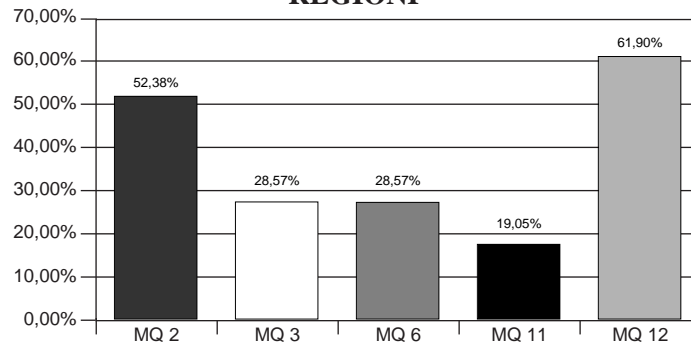
**Rapporti e diritti sindacali  
INPS DECENTRATI**



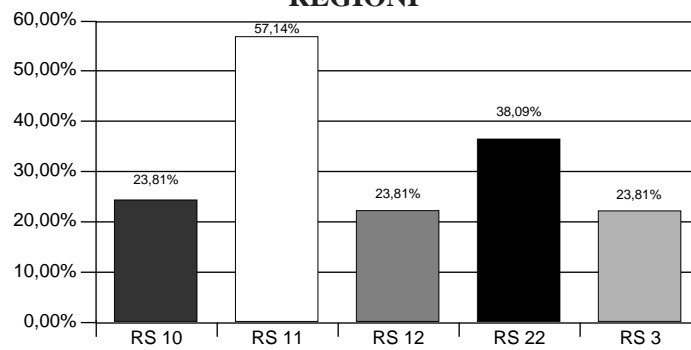
**Trattamento economico  
INPS DECENTRATI**



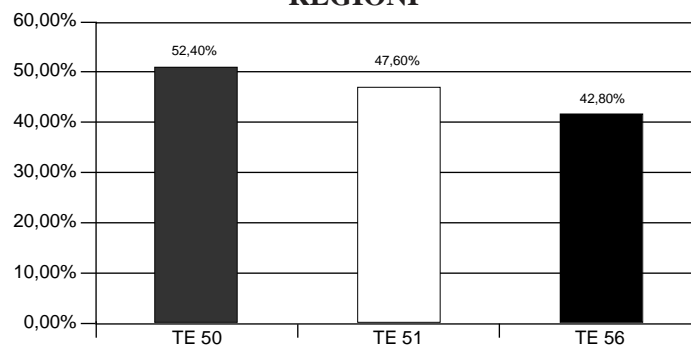
**Mansioni e qualifiche  
REGIONI**



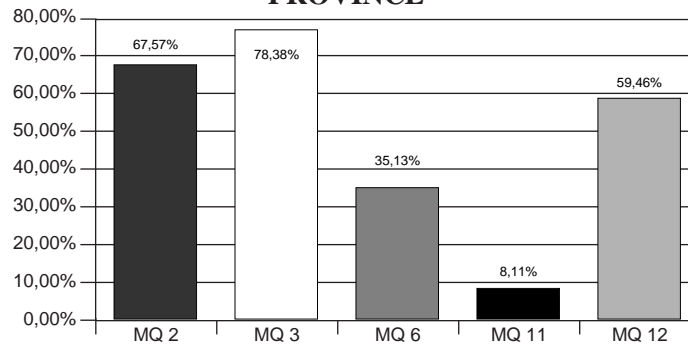
**Rapporti e diritti sindacali  
REGIONI**



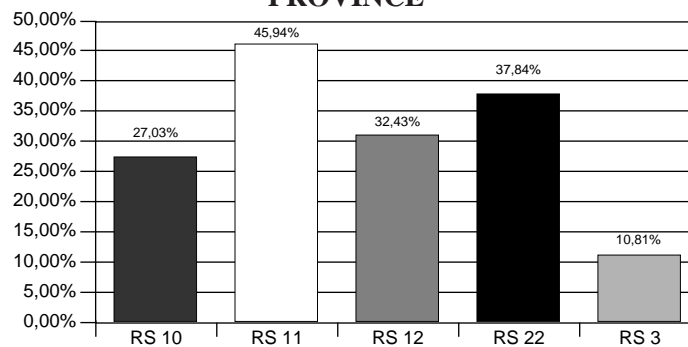
**Trattamento economico  
REGIONI**



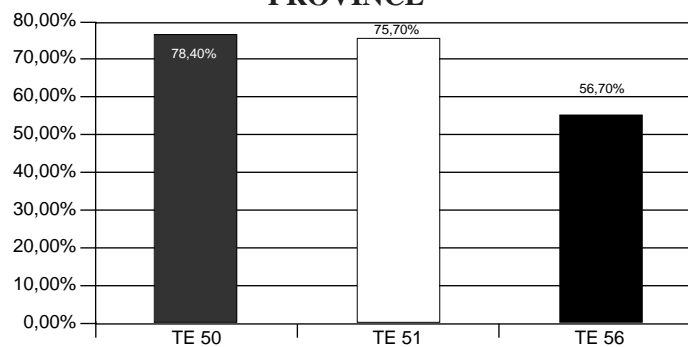
**Mansioni e qualifiche  
PROVINCE**



**Rapporti e diritti sindacali  
PROVINCE**

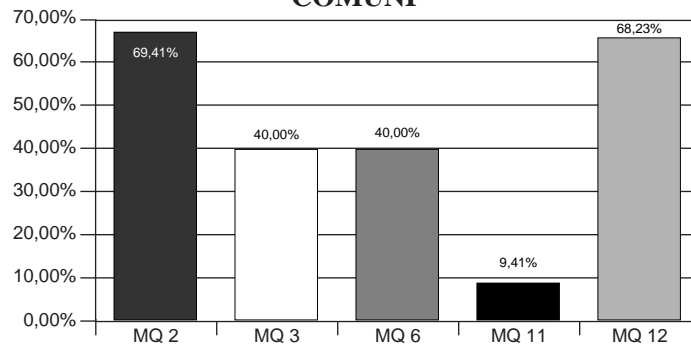


**Trattamento economico  
PROVINCE**

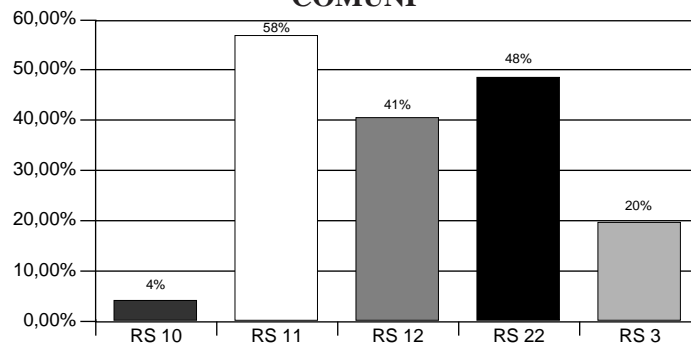




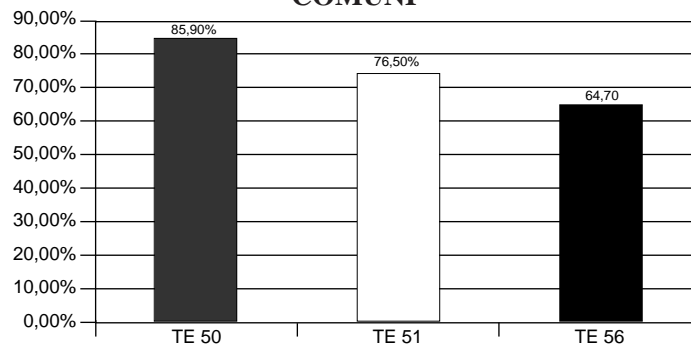
**Mansioni e qualifiche  
COMUNI**



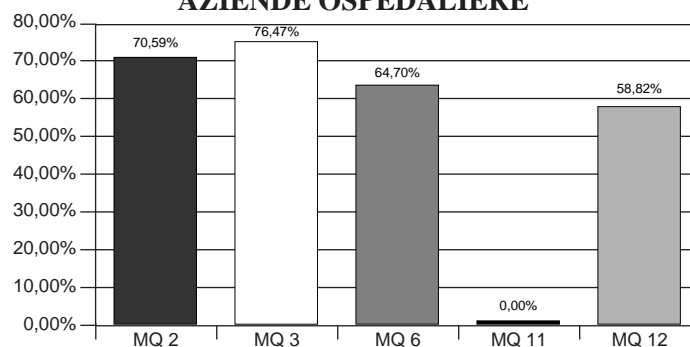
**Rapporti e diritti sindacali  
COMUNI**



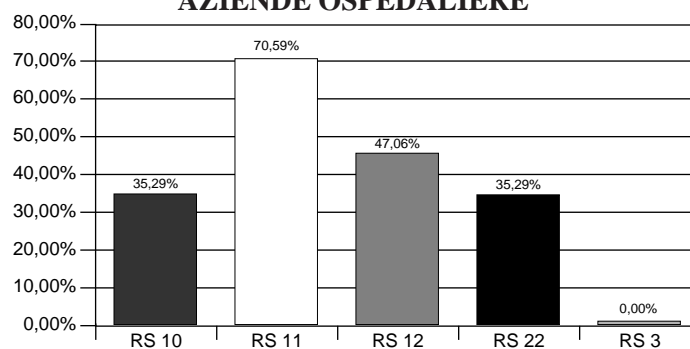
**Trattamento economico  
COMUNI**



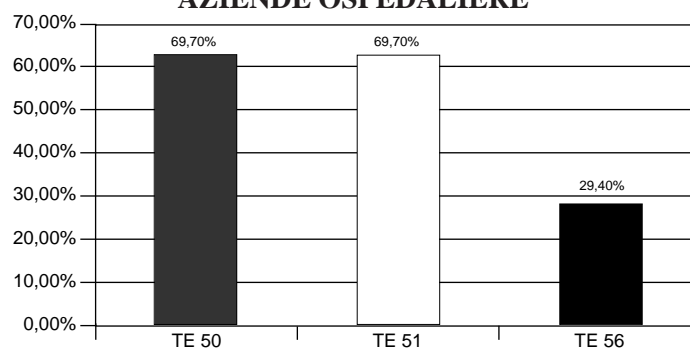
**Mansioni e qualifiche**  
**AZIENDE OSPEDALIERE**



**Rapporti e diritti sindacali**  
**AZIENDE OSPEDALIERE**

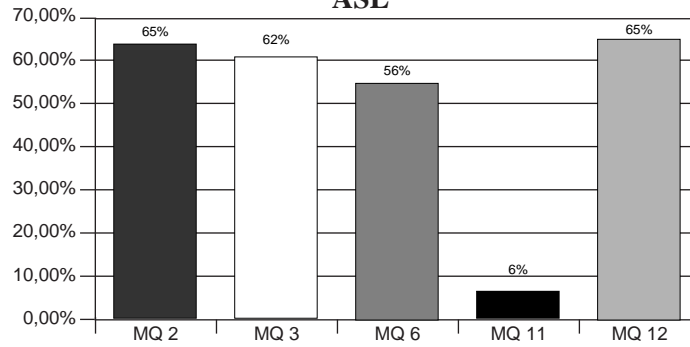


**Trattamento economico**  
**AZIENDE OSPEDALIERE**



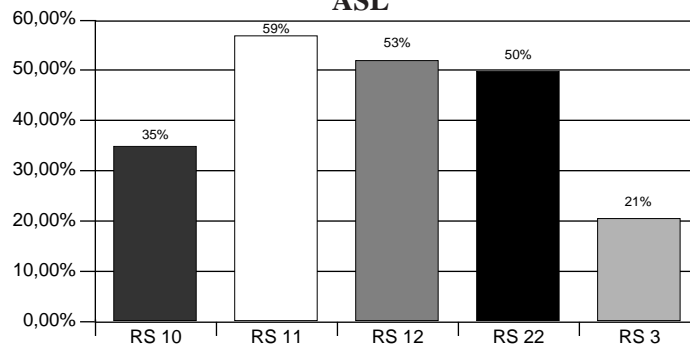
### Mansioni e qualifiche

#### ASL



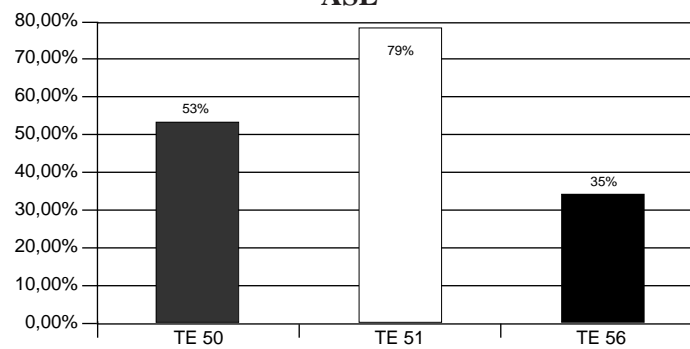
### Rapporti e diritti sindacali

#### ASL

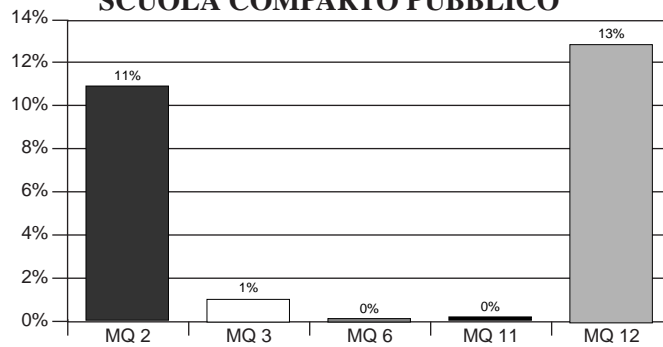


### Trattamento economico

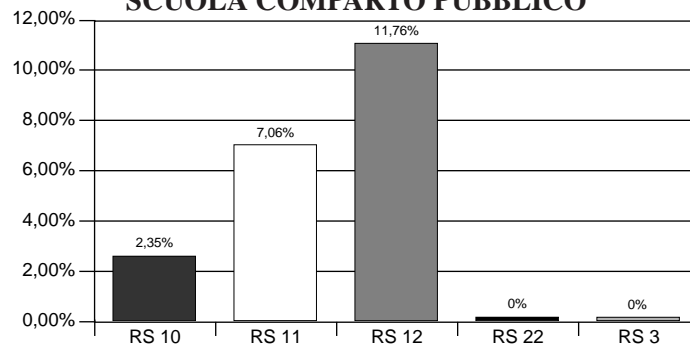
#### ASL



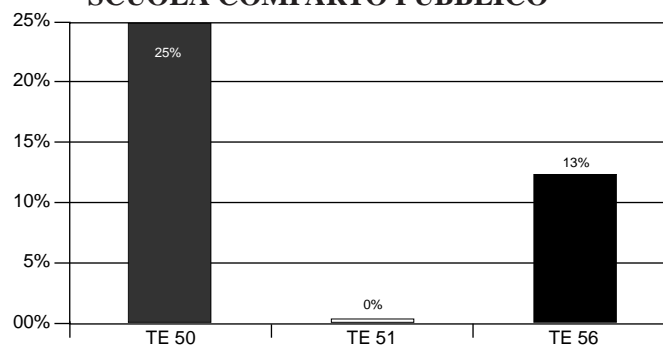
**Mansioni e qualifiche  
SCUOLA COMPARTO PUBBLICO**



**Rapporti e diritti sindacali  
SCUOLA COMPARTO PUBBLICO**



**Trattamento economico  
SCUOLA COMPARTO PUBBLICO**



## **Schema di classificazione**

### **AA**

- AA ALTRE MATERIE
- AA1 Lavoro delle donne, parità, pari opportunità
- AA10 Parità, pari opportunità: (in generale)
- AA11 Parità, pari opportunità: (Studi, ricerche, osservatori)
- AA12 Parità, pari opportunità: (Tutela lavoro femminile)
- AA13 Parità, pari opportunità: (Tutela dignità, molestie sessuali)
- AA2 Il lavoro dei minori
- AA3 Formazione e aggiornamento professionale: addestramento
- AA4 Sicurezza del lavoro: misure contro danni, furti ecc.
- AA5 Invenzioni del lavoratore
- AA6 Tutela di particolari categorie (portatori handicap)
- AA7 Patronati
- AA8 Servizi per i lavoratori (alloggi, Cral, vestiario ecc.)
- AAX Contenuto non classificabile altrove
- AA Y SOSPESI CLASSIFICAZIONE

### **AL**

- AL AMBIENTE LAVORO E TUTELA SALUTE
- AL0 Ambiente e salute: in generale
- AL1 Ambiente di lavoro interno: informaz., indagini, prevenz.
- AL2 Ambiente esterno: indagini, prevenzione, bonifica
- AL3 Prevenzione infortuni, malattie prof. e igiene (libr., riviste)

### **CC**

- CC CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
- CC1 Premessa
- CC2 Categorie soggette - Costituzione delle parti - Data stipula
- CC21 Contrattazione: Costituzione delle parti - Data stipula
- CC22 Contrattazione: Oggetto e Categorie soggette
- CC23 Contrattazione: Efficacia e miglior favore
- CC24 Contrattazione: Procedure e definizione
- CC3 Decorrenza e durata
- CC4 Livelli e materie oggetto di contrattazione
- CC5 Composizione controversie: individuali, collettive, conciliaz.

**CR**

CR	CESSAZIONE DEL RAPPORTO
CR0	Cessazione del rapporto: in generale
CR1	Licenziamento individuale
CR10	Licenziamento individuale: in generale
CR11	Licenziamento individuale: per giusta causa
CR12	Licenziamento individuale: per giustificato motivo
CR13	Licenziamento individuale: per superamento del periodo di
CR14	Licenziamento individuale: altre ipotesi
CR2	Dimissioni
CR3	Altre ipotesi di cessazione del rapporto (es. limiti di età)
CR4	Preavviso
CR5	Trattamento di fine rapporto
CR6	Previdenza integrativa: pensionistica e/o assicurativa

**CS**

CS	COSTITUZIONE DEL RAPPORTO
CS1	Assunzione
CS10	Assunzione norme generali
CS11	Assunzione gestione....
CS2	Diritti ed Obblighi delle parti
CS20	Diritti ed Obblighi delle parti: in generale
CS21	Diritti ed Obblighi delle parti: nei comportamenti
CS22	Diritti ed Obblighi delle parti: nelle normative
CS3	Periodo di prova
CS4	Particolari Contratti di lavoro
CS40	Particolari contratti di lavoro: in generale
CS41	Particolari contratti di lavoro: Apprendista e tirocinio
CS42	Particolari contratti di lavoro: Contratto di formazione e
CS43	Particolari contratti di lavoro: Contratto a termine
CS44	Particolari contratti di lavoro: Part-Time
CS45	Particolari contratti di lavoro: Lavoro a domicilio
CS46	Particolari contratti di lavoro: Lavoro interinale
CS47	Particolari contratti di lavoro: Telelavoro
CS48	Altre forme di flessibilità

**GE**

GE	GESTIONE DELLE ECCEDENZE
GE1	Cassa integrazione straordinaria
GE2	Contratto di solidarietà
GE3	Prepensionamenti
GE4	Mobilità esterna e/o ricollocazione
GE5	Licenziamenti collettivi

**LL**

LL	LUOGO DI LAVORO
LL1	Sede di lavoro
LL2	Trasferimento: normativa ed elementi retributivi
LL3	Trasferta e missioni: normativa ed elementi retributivi
LL4	Distacco a comando
LL5	Lavoro all'estero: normativa ed elementi retributivi
LL6	Trasferimento d'azienda: Cessione, Trasformazione
LL7	Appalto a Ditte esterne: normativa, elementi retrib. e di

**MQ**

MQ	MANSIONI E QUALIFICHE
MQ1	Classificazione, inquadramento, declaratorie di categorie e
MQ10	Classificazione: generale
MQ11	Classificazione: definizione declaratoria e profili
MQ12	Classificazione: gestione inquadramento
MQ2	Mobilità orizzontale
MQ3	Mobilità verticale e passaggi automatici di qualifica, livello
MQ4	Assegnazioni provvisorie, promozione autonoma
MQ5	Concorsi
MQ6	Quadri: normativa ed elementi retributivi aggiuntivi
MQ7	Particolari figure lav. (Viaggiatori piazzisti): norm. ed elem.

**ND**

ND	NORME DISCIPLINARI
ND1	Infrazioni e sanzioni disciplinari (provvedimenti disciplinari)
ND2	Procedimento disciplinare
ND3	Licenziamento disciplinare

**OD****OD ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

- OD1 Cambiamento organizzativo
- OD2 Innovazioni tecnologiche
- OD3 Rapporto con utenze, clienti ecc.
- OD4 Gestione degli organici

**OR****OR ORARIO**

- OR1 Orario di lavoro contrattuale e sua distribuzione
- OR2 Lavoro supplementare e straordinario diurno
- OR3 Lavoro a turni, a squadre, cicli continui: maggiorazioni e
- OR4 Lavoro straordinario notturno, domenicale, festivo
- OR5 Riposo settimanale, festività, riposi aggiuntivi o compens.
- OR6 Ferie e permessi
- OR7 Flessibilità: normativa ed effetti economici
- OR8 Sospensione del lavoro e recuperi: modalità
- OR9 Lavoro discontinuo: normativa e maggiorazioni

**RS****RS RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI**

- RS1 Relazioni sindacali (diritti informaz., confronto esame)
- RS10 Relazioni sindacali: in generale
- RS11 Relazioni sindacali: criteri e modelli
- RS12 Relazioni sindacali: informazioni e contenuti
- RS2 Diritto di sciopero
- RS21 Diritto di sciopero: Codici di autoregolamentazione
- RS22 Diritto di sciopero: Esercizio del diritto di sciopero
- RS3 Rappresentanze sindacali aziendali, RSU altre Strutture
- RS4 Contributi sindacali: quote, trattenute, distribuzione del
- RS5 Assemblea e referendum
- RS6 Locali delle RSA e diritti di affissione
- RS7 Permessi e aspettative per cariche sindacali e pubbliche
- RS8 Organi paritetici ed Enti bilaterali



**SR**

SR	SOSPENSIONE DEL RAPPORTO
SR1	Malattia e periodo di comporto: normativa e riflessi
SR2	Infortuni sul lavoro: normativa e riflessi economici
SR3	Aspettative e congedi: normativa e riflessi economici
SR4	Maternità: normativa e riflessi economici
SR5	Cassa integrazione guadagni ordinaria
SR6	Servizio militare, servizio civile sostitutivo
SR7	Diritto allo studio, facilitazioni a lav. studenti (150 ore, perm.)

**TE**

TE	TRATTAMENTO ECONOMICO
TE1	Retribuzione base (minimi contrattuali)
TE2	Adeguamenti automatici: Contingenza - scala mobile
TE3	Scatti di anzianità o aumenti periodici di anzianità
TE4	Mensilità aggiuntive: gratifica natalizia, 14 <sup>a</sup> ecc.
TE5	Ulteriori elementi retributivi
TE50	Ulteriori elementi retributivi: in generale
TE51	Ulter. elementi retributivi: P. di produzione, superminimi e/o§
TE52	Ulteriori elementi retributivi: Cottimo
TE53	Ulteriori elementi retributivi: Ind. di cassa, trasporto, mensa
TE54	Ulteriori elementi retributivi: Compensi in natura
TE55	Ulteriori elementi retributivi: Una tantum
TE56	Ulteriori elementi retributivi: Altre indennità
TE57	Ulteriori elementi retributivi: Altri benefici
TE58	Ulter. elementi retributivi: Voci incentivanti (presenza, qualità)
TE6	Determinazione della retribuzione oraria e giornaliera
TE7	Elementi e corresponsione della retribuzione
TE8	Livello economico di riallineamento