FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA
COORDINAMENTO NAZIONALE BENI CULTURALI
c/o Ministero per i Beni e le Attività Culturali
Via del Collegio Romano, 27 - 00186 Roma
Tel. 06.67232889 - Tel./Fax 0667232348 – Fax Tiscali 1786070337
info@unsabeniculturali.it – www.unsabeniculturali.it

BOLLETTINO SINDACALE

N. 1 DEL 7 MARZO 2013

TRATTATIVA ALL'ARAN SULLE RELAZIONI SINDACALI
ECCO IL TESTO DELL' L'ATTO DI INDIRIZZO DEL GOVERNO IN MATERIA DI RELAZIONI SINDACALI

Facendo seguito al comunicato della Federazione Confsal-Unsa diramato in data di ieri, con il quale si rendeva noto il programmato incontro del giorno 6 marzo 2013, tra ARAN e Organizzazioni Sindacali rappresentative, sulla revisione del sistema delle relazioni sindacali nel Pubblico Impiego per la predisposizione di un Accordo-Quadro.

Al fine di agevolarne il compito, riteniamo utile allegare, il suddetto atto di indirizzo del Governo in materia di relazioni sindacali.

Cordiali saluti

IL COORDINAMENTO NAZIONALE
CONFSAL-UNSA BENI CULTURALI

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio Contrattazione Collettiva

ATTO DI INDIRIZZO QUADRO ALL'ARAN PER LA PREDISPOSIZIONE DI UN ACCORDO QUADRO IN MATERIA DI SISTEMA PARTECIPATIVO SINDACALE, IN ATTUAZIONE DELL'INTESA DEL 3 MAGGIO 2012 SUL LAVORO PUBBLICO.

1. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e, da ultimo, dal decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con la legge 7 agosto 2012, n. 135, interviene specificamente sugli strumenti e sulle materie devolute alla partecipazione sindacale e sulle competenze in materia della contrattazione collettiva.

Nell'Intesa sul lavoro pubblico del 3 maggio 2012 tra Governo e organizzazioni sindacali (Intesa), le parti si impegnano, nel quadro del vigente modello di relazioni sindacali delineato nel richiamato d.lgs. n. 165 del 2001, e tenuto conto delle esigenze dettate dalla particolare congiuntura economica e dalle politiche di *spending review*, ad attivare un percorso, riguardante anche i datori di lavoro delle Regioni ed Enti locali, finalizzato a favorire la partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Il percorso indicato nell'Intesa, da avviare prima della riapertura delle trattative per i rinnovi contrattuali, è da attuare rimodulando in primo luogo il quadro legislativo al fine di:

- riconoscere la contrattazione collettiva e il CCNL come fonti deputate alla determinazione dell'assetto retributivo e alla valorizzazione dei lavoratori pubblici nel rispetto dei ruoli organizzativi e di rappresentanza delle parti, fermo restando quanto previsto all'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, relativamente alle prerogative contrattuali attinenti il rapporto di lavoro;
- collegare ai processi di mobilità percorsi di qualificazione e formazione professionale, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, per garantire la funzionalità e la qualità del lavoro nell'amministrazione di destinazione;

- predisporre vincoli e procedure per garantire trasparenza totale sugli andamenti gestionali e finanziari degli enti, per valutarne le ricadute in termini occupazionali e retributivi;
- coinvolgere le organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni (ad esempio *spending review*) secondo modalità coerenti con le autonomie previste dall'ordinamento, che accompagni anche i processi di miglioramento ed innovazione nonché il sistema premiante e incentivante al livello integrativo, anche tenendo conto delle norme già vigenti in materia di risparmi derivanti da processi di riorganizzazione;
- definire criteri trasparenti e il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali in tutte le fasi dei processi di mobilità collettiva;
- assicurare il pieno riconoscimento del ruolo negoziale e delle prerogative delle RSU nei luoghi di lavoro nelle materie previste dal CCNL;
- individuare, nell'ambito delle materie di informazione sindacale, anche ipotesi di esame congiunto tra pubbliche amministrazioni e organizzazioni sindacali.

La rimodulazione del quadro legislativo prevista nell'Intesa è stata avviata con i commi 17 e 18 dell'art. 2 del D.L. n. 95 del 2012, che hanno modificato rispettivamente l'art. 5, comma 2, e l'art. 6, comma 1, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in materia di poteri di organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche.

Nell'attuale versione, il novellato comma 2 dell'art. 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, ribadisce che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola *informazione ai sindacati* per le determinazioni relative all'*organizzazione degli uffici*, e introduce, limitatamente alle misure riguardanti i *rapporti di lavoro*, l'*esame congiunto*. Lo stesso comma 2 precisa che entrambe le forme partecipative (informazione ed esame congiunto) operano solo **se previste nei contratti collettivi nazionali di lavoro.**

La modifica del comma 1, primo periodo dell'art. 6 del d.lgs. 165 del 2001, dettata da esigenze di chiarezza terminologica e coerenza del complessivo impianto relazionale, attribuisce alle organizzazioni un diritto di informazione e non più di consultazione in

materia di organizzazione e disciplina degli uffici, nonché di consistenza e variazione delle dotazioni organiche, ove previsto dai contratti nazionali.

Nel menzionato comma 1 dell'art. 6 è stato altresì inserito un secondo periodo con il quale si riconosce alle organizzazioni sindacali un **diritto di informazione obbligatorio**, ai sensi dell'articolo 33 dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001, nei casi in cui i processi di riorganizzazione degli uffici comportino l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità. In tali casi, le pubbliche amministrazioni sono tenute anche ad avviare con le organizzazioni sindacali un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità.

Rimane peraltro ferma nel **periodo transitorio**, e quindi nel periodo di prima attuazione delle nuove norme, l'applicazione del **solo** modello dell'informazione (comma 19 del menzionato art. 2 del D.L. n. 95 del 2012), atteso che i vigenti contratti collettivi non prevedono il modello dell'esame congiunto e la concertazione ivi prevista, nelle materie dell'organizzazione del lavoro, doveva già intendersi ridotta al modello partecipativo dell'informazione ai sensi degli artt. 5, comma 2 (vecchio testo) del d.lgs. 165 del 2001 e dell'art. 5 del d.lgs. n. 141 del 2011.

Considerata quindi l'esigenza di definire un sistema di relazioni sindacali nel pubblico impiego, finalizzato agli obiettivi dell'Intesa e della modifica normativa contenuta nel D.L. n. 95 del 2012 e chiarire, al contempo, l'ampiezza e gli ambiti dei diversi istituti partecipativi, superando la fase transitoria e disciplinando il nuovo modello dell'esame congiunto attualmente non previsto dai contratti collettivi, **con il presente atto si forniscono i necessari indirizzi all'ARAN per la stipulazione di un accordo quadro per la individuazione del modello di relazioni sindacali nel pubblico impiego che sostituirà, per le materie ivi regolate, i contratti collettivi in essere.**

2. Il sistema delle relazioni sindacali nei comparti delle amministrazioni pubbliche dovrà essere articolato tenendo conto delle seguenti disposizioni normative che costituiscono norme di azione e una cornice normativa rigida, atteso quanto previsto

dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, che stabilisce l'imperatività delle disposizioni dello stesso decreto legislativo.

Con riferimento agli **ambiti di intervento della contrattazione** rilevano, in particolare:

a) il comma 3-*bis* e il comma 1 dell'articolo 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, in base ai quali, fra l'altro:

- la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
- sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'*organizzazione degli uffici*, quelle *oggetto di partecipazione sindacale* (ai sensi dell'articolo 9 dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001: per cui la contrattazione collettiva, nei limiti di legge, può definire solo le materie oggetto di partecipazione), quelle afferenti alle *prerogative dirigenziali* (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 dello stesso d.lgs. n. n. 165 del 2001), la materia del *conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali*, nonché quelle di cui all'*articolo 2, comma 1, lett. c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421*;
- la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle *sanzioni disciplinari*, alla *valutazione delle prestazioni* ai fini della *corresponsione del trattamento accessorio*, della *mobilità* e delle *progressioni economiche*;
- la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali e nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti annuale e pluriennali di ciascuna amministrazione. Vanno, peraltro, rammentati gli ulteriori vincoli e limiti attualmente discendenti dall'art.9 del D.L. n. 78 del 2010 (in particolar modo quelli discendenti dal comma 2-*bis* del predetto art.9);
- la contrattazione collettiva integrativa è soggetto ad un puntuale vincolo di scopo, in quanto deputata ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine essa destina al trattamento economico accessorio

collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Si ritiene peraltro che, ferma restando la finalizzazione della retribuzione accessoria all'impegno ed alla quali-quantità della prestazione individuale e collettiva (secondo quanto previsto dall'art. 45 e dall'art. 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001), la "prevalenza" della destinazione della retribuzione accessoria alla "performance individuale" potrà essere compiutamente disposta nell'occasione dei primi rinnovi contrattuali successivi al triennio 2010-2012 (si rammentano, al riguardo, anche le norme relative al cosiddetto "dividendo dell'efficienza", di cui alla successiva lett. i) ed al punto 3, lett. g) ed h).

b) il comma 3 dell'art. 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, in base al quale la contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. E' in ogni caso stabilita in modo la coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica dei contratti nazionali;

c) il comma 3-*quater* dell'art. art. 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, in base al quale la contrattazione nazionale - sulla base della graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali e dei relativi livelli di merito fornita dalla CIVIT - definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione. Anche in questo caso si tratta di una disposizione che potrà trovare compiuta attuazione nell'occasione dei prossimi rinnovi contrattuali;

d) il comma 3-*quinquies* dell'art. 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, in base al quale la contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-*bis*, finalizzate a premiare il merito e a migliorare la performance dei dipendenti, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa;

e) l'art. 45 (*Trattamento economico*) del d.lgs. n. 165 del 2001, in base al quale:

- il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi (ciò fermo restando le disposizioni in ordine all'adottabilità di atti unilaterali qualora non si raggiunga l'accordo nei termini di cui all' art. 40, comma 3-*ter* e quelle che dispongono una tutela retributiva per i dipendenti pubblici ex art. 47-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001);
- i contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati: 1) alla performance individuale; 2) alla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; 3) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

f) l'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001 (*Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse*), il quale al comma 2 prevede che, fermo restando il principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale, i contratti collettivi nazionali possano definire le procedure e i criteri generali per consentire alle amministrazioni di ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento;

g) l'art. 23 del d.lgs. n. 150 del 2009 (*Progressioni economiche*), in base al quale la contrattazione collettiva nazionale e integrativa disciplina le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001, con il vincolo delle risorse disponibili e nei limiti indicati dalle predette disposizioni (selettività delle progressioni in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito, a quota parte del personale, ecc..). Peraltro, fermi restando tali principi, sulle progressioni di carriera "comunque denominate", agisce attualmente il "blocco" agli effetti economici imposto dall'art. 9 del decreto-legge n. 78 del 2010;

h) gli artt. 21 e 22 del d.lgs. n. 150 del 2009 (*Bonus annuale delle eccellenze e Premio annuale per l'innovazione*), in base ai quali la (*futura*) contrattazione collettiva nazionale, nei limiti delle risorse disponibili, ne determina l'ammontare;

i) le norme che conferiscono ai fondi destinati alla contrattazioni integrativa le economie aggiuntive (risparmi) derivanti da processi di riorganizzazione, con riferimento alla allocazione delle risorse tra i diversi istituti incentivanti, nel rispetto dei vincoli di destinazione previsti (vedi d.lgs. n. 141 del 2011, l'art.16, commi 4-7, del D.L. 98 del 2011 e l'art. 5, comma 11-*quinquies*, del D.L. n. 95 del 2012).

Gli importi e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse ai premi variabili saranno definiti **contrattualmente** dalle parti a livello di amministrazione.

3. Con riferimento agli **strumenti di partecipazione sindacale** rilevano, in particolare:

a) l'art. 9 del d.lgs. n. 165 del 2001 (*Partecipazione sindacale*), in base al quale - fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, in materia di organizzazione degli uffici e di misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro - i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione;

b) il comma 2 dell'art. 5, del d.lgs. d.lgs. n. 165 del 2001 (*Potere di Organizzazione*), come modificato, da ultimo dall'art. 2, comma 17, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, come convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, in base al quale le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti collettivi nazionali;

c) l'art. 6, comma 1, primo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001 (*Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche*), in base al quale nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative, con le modalità indicate nei contratti collettivi nazionali;

d) l'art. 6, comma 1, secondo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, che riconosce alle organizzazioni sindacali un diritto di informazione, ai sensi dell'articolo 33 dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001, nei casi in cui i processi di riorganizzazione degli uffici comportino l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità. In tali casi le pubbliche amministrazioni sono tenute anche ad avviare con le organizzazioni sindacali un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità;

e) l'art. 31 del d.lgs. n. 165 del 2001 (*Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività*), in base al quale, fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (*Trasferimenti di azienda*);

f) l'art. 29-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001 (*Mobilità intercompartimentale*), in base al quale, al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281

del 1997, sentite le organizzazioni sindacali è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione;

g) l'art. 16 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (Disposizioni urgenti per la *stabilizzazione finanziaria)*, convertito nella legge 15 luglio 2011, n. 111, che prevede la possibilità di incremento delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa, tramite maggiori economie, ulteriori rispetto a quelle già previste dalla normativa in materia di contenimento della spesa, determinate in base a piani triennale che le amministrazioni sono chiamate ad adottare per programmare, quantificare e realizzare i risparmi (cosiddetto "dividendo dell'efficienza"). I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

In particolare, secondo quando definito dall'art. 5, comma 11-*quinquies,* del decreto-legge n. 95 del 2012, ai dirigenti e al personale non dirigenziale che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata (e comunque non inferiori al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione), secondo i criteri di meritocrazia definiti dallo stesso decreto, viene attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie, nei limiti delle risorse rese disponibili dalle economie di cui alla precedente lettera g), secondo le modalità stabilite nel sistema di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Riassuntivamente, secondo la legge, in materia di partecipazione sindacale sono previste (si veda, comunque, il dettaglio nei precedenti alinea):

- **informazione preventiva e/o successiva:** in materia di organizzazione degli uffici e di misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro (art. 5, comma 2, d.lgs. n. 165 del 2001); in materia di trasferimenti di azienda (art. 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428); in materia di

costituzione dei fondi per i trattamenti accessori che saranno gestiti in sede di contrattazione integrativa; per le materie previste nell'art. 6, comma 1, primo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001 (organizzazione e disciplina degli uffici e consistenza e variazione delle dotazioni organiche); nei casi previsti nell'art. 6, comma 1, secondo periodo del d.lgs. n. 165 del 2001 (processi di riorganizzazione degli uffici che comportano l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità); in materia di economie aggiuntive derivanti dai risparmi realizzati a seguito dei piani triennali previsti dalle norme (l'art. 16 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98);

- **esame congiunto** - fermo restando quello previsto dalla legge 29 dicembre 1990, n. 428 - limitatamente ai criteri ed alle misure di disciplina e regolazione dei *rapporti di lavoro* (art. 5, comma 2, d.lgs. 165/2001) nonché sugli aspetti rilevanti ai fini delle esigenza di tutela della personalità del lavoratore (es., pari opportunità e mobbing), sugli istituti della mobilità intercompartimentale ex art. 29-*bis* D.lgs. n. 165 del 2001.

In coerenza con il quadro relazionale delineato dalle norme in esame, **le modalità per l'esercizio dell' "*esame congiunto*" devono avere caratteristiche tali da non compromettere la funzionalità operativa, la tempestività e l'efficacia dell'azione amministrativa.**

Rimane peraltro esclusa, per l'espressa lettera della legge, ogni ipotesi partecipativa diversa dall'informazione (e, quindi, anche l'esame congiunto) nei casi di determinazioni riguardanti l'organizzazione degli uffici.

Va rammentata, in ogni caso, l'autonomia decisionale dell'amministrazione (titolare della decisione finale), ferma restando la necessità del confronto procedimentalizzato con la controparte sindacale.

Sul **piano procedimentale**, può configurasi il seguente iter:

I. per le materie oggetto di esame congiunto l'informazione è sempre preventiva. Per cui nelle predette materie (individuate dalla contrattazione nazionale, in

coerenza con quanto previsto negli artt. 5, comma 2, e 6 comma 1, primo e secondo periodo, e con riferimento anche alle misure organizzative che possono generare economie aggiuntive in applicazione delle norme di finanza pubblica), le organizzazioni sindacali e/o le RSU possono chiedere - entro un termine definito dalla contrattazione collettiva - che si attivi una procedura di esame congiunto per valutare le ricadute delle misure gestionali ed organizzative, aventi riflessi sul rapporto di lavoro, che l'amministrazione intende adottare;

II. l'esame congiunto si conclude con un verbale che non ha natura negoziale, dove le parti illustrano le rispettive posizioni e dove vengono eventualmente individuati orientamenti e soluzioni condivisi;

III. sugli aspetti indicati nel verbale, l'amministrazione fornirà idonea informativa successivamente all'attuazione delle misure organizzative.

L'*esame congiunto* sarà poi adeguatamente valorizzato nell'ambito dei processi di individuazione delle economie aggiuntive derivanti da risparmi conseguenti a misure di riorganizzazione, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi delle vigenti norme di stabilizzazione della finanza pubblica.

In particolare, per quanto riguarda il reperimento di risorse aggiuntive, l'esame congiunto potrà essere avviato con riferimento ai seguenti aspetti, anche su iniziativa delle amministrazioni:

- obiettivi e piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa delle amministrazioni, di contenimento dei costi di funzionamento, in applicazione delle norme che destinano le economie aggiuntive alla contrattazione integrativa (art. 16 del D.L n. 98 del 2011), ferma restando l'autonomia decisionale delle amministrazioni in ordine agli strumenti di bilancio, alle individuazione delle voci di spesa, all'entità delle economie da conseguire, agli atti organizzativi ed amministrativi da adottare e ferme restando le competenze della contrattazione integrativa in ordine alla allocazione delle risorse tra i diversi istituti contrattuali, nel rispetto dei vincoli di destinazione eventualmente previsti;
- effetti delle misure organizzative adottate e entità dei risparmi generati.

L'*esame congiunto*, inoltre, costituirà lo strumento preferenziale per:

- coinvolgere le organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni (*spending review*), secondo modalità coerenti con le autonomie previste dall'ordinamento, che accompagni anche i processi di miglioramento ed innovazione nonché il sistema premiante e incentivante al livello integrativo;
- collegare ai processi di mobilità percorsi di qualificazione e formazione professionale, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, per garantire la funzionalità e la qualità del lavoro nell'amministrazione di destinazione;
- garantire trasparenza totale sugli andamenti gestionali e finanziari degli enti, per valutarne le ricadute in termini occupazionali e retributivi;
- definire criteri trasparenti e il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali in tutte le fasi dei processi di mobilità collettiva.

In generale, le modalità di determinazione dei premi di risultato dovranno assicurare piena trasparenza dell'informazione sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e la qualità dei processi di informazione anche ai fini del miglioramento organizzativo.

Nell'ambito degli istituti dell'*informazione* e dell'*esame congiunto* occorre, inoltre, tenere conto della disciplina dei diritti di informazione e consultazione in attuazione delle direttive europee. In tale ambito il contratto collettivo nazionale può definire modelli, regole e procedure di funzionamento di eventuali organismi paritetici per approfondire i temi connessi agli andamenti economico-sociali ed alle politiche settoriali, fermo restando il vincolo di invarianza di spesa (per cui dalla costituzione dei predetti organismi non dovranno in alcun modo derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica).

Si evidenzia, infine, che nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso dalle previsioni normative trovano applicazione i meccanismi di **eterointegrazione** contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1419, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d.lgs. n. 150 del 2009).

4. Nel rispetto ed in attuazione di quanto già evidenziato ai punti precedenti ed in attesa delle successivi rinnovi contrattuali, **il CCNQ individuerà, nel rispetto della disciplina legislativa, le materie demandate alle diverse forme di partecipazione,** effettuandone la riclassificazione in relazione al modello di relazioni sindacali di cui al d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal d.lgs. n. 150 del 2009 e dal D.L. n. 95 del 2012.

Il CCNQ sostituirà tutta la disciplina contrattuale attuale e costituirà un livello di garanzia inderogabile nel rispetto delle disposizioni di legge.

5. L'accordo quadro agirà quale cornice nel cui ambito potranno essere stipulate, a seguito della costituzione dei nuovi comparti di contrattazione, apposite intese di settore per garantire le relative specificità, anche prevedendo forme di sviluppo ed articolazione delle forme di partecipazione sindacale, sempre nel cogente rispetto dello stesso accordo quadro nonché delle disposizioni del d.lgs. n. 165 del 2001, a partire da quelle contenute nell'art. 5, comma 2 e 40, comma 1. Tali disposizioni, infatti, si configurano espressamente quali disposizioni imperative, e quindi - per quanto sopra chiarito - inderogabili dalla contrattazione collettiva e costituiscono, ai sensi dell'art. 74, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 150 del 2009, esercizio di potestà esclusiva dello Stato ai sensi dell'art. 117 Cost., secondo comma, lett. l) ed m), e norme di diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione.

Si rammenta, infine, che la disciplina definita dal contratto collettivo in attuazione del presente atto di indirizzo non dovrà derogare le vigenti disposizioni che prevedono misure di contenimento della spesa per il personale, né comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
E L'INNOVAZIONE