

TRIBUNA SINDACALE
RACCOLTA INFORMATIVA ON-LINE DEL 11 OTTOBRE 2010

QUADERNI FORMATIVI N. 2

LA CONTRATTAZIONE

**COSA CAMBIA CON LA RIFORMA PREVISTA NEL DLGS DI
ATTUAZIONE DELLA LEGGE DELEGA 15/2009**

CONFSAL-UNSA BENI CULTURALI

Per la difesa dei tuoi interessi

Per una maggiore tutela sindacale

Iscriviti al tuo Sindacato Autonomo

RIVOLGITI CON FIDUCIA PRESSO LA NOSTRA SEDE

c/o Ministero per i Beni e le Attività Culturali - 00186 Roma - Via del Collegio Romano, 27
Tel. 06 6723 2348 - 2889 Fax. 06 6785 552
info@unsabeniculturali.it - www.unsabeniculturali.it

LA CONTRATTAZIONE

COSA CAMBIA CON LA RIFORMA PREVISTA NEL D.LGS DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE DELEGA 15/2009.

LE MODIFICHE AL DLGS 165 ED IL RAPPORTO CON ALTRE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE.

IL RAPPORTO DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, COME RISULTA DAL DLGS 165 MODIFICATO, E' REGOLATO IN MANIERA PREPONDERANTE DA DISPOSIZIONI LEGISLATIVE O REGOLAMENTARI.

- SI RIPROPONE UNA NORMATIVA SPECIALE PER IL PUBBLICO IMPIEGO CHE RILEGIFICA MOLTE MATERIE FINORA RISERVATE ALLA CONTRATTAZIONE, O REGOLATE DA NORMATIVE COMUNI AL SETTORE PRIVATO.

- LA POSSIBILITA' DI DEROGA PRECEDENTEMENTE PREVISTA IN FAVORE DELLA CONTRATTAZIONE VIENE FORTEMENTE LIMITATA: **LA CONTRATTAZIONE POTRA' MODIFICARE UNA DISPOSIZIONE LEGISLATIVA PRECEDENTE SOLO SE ESPRESSAMENTE PREVISTO NELLA LEGGE STESSA.**

Nuovo Art. 2 d.lgs. 165.

Articolo 2 Fonti.

1. *Le amministrazioni pubbliche **definiscono**, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, **mediante atti organizzativi** secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:*

- a) *funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;*
- b) *ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;*

c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;

d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;

e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

1-bis. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali.

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinate dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle legge sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto che costituiscono disposizioni a carattere imperativo.

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

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

3-bis. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. (SOSTITUZIONE AUTOMATICA DI CLAUSOLE DIFFORMI DALLE PREVISIONI LEGISLATIVE/ NULLITA' DELLE SOLE CLAUSOLE SOSTITUITE)

DI PARTICOLARE RILEVANZA LE MODIFICHE AGLI ARTT. 5 E 9 DEL DLGS 165 CHE RIMETTONO IN DISCUSSIONE L'INTERO SISTEMA DI PARTECIPAZIONE SINDACALE SULLE MATERIE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, PER LE QUALI SARA' PREVISTA LA SOLA INFORMAZIONE ALLE OO.SS.

Nuovo Art. 5 d.lgs. 165.

1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, **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, **fatta salva la sola informazione ai sindacati**, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei **poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane** nel rispetto del principio di pari opportunità nonché la direzione, **l'organizzazione del lavoro** nell'ambito degli uffici.

Articolo 9

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione.

I POTERI DEI DIRIGENTI

VENGONO POTENZIATE LE COMPETENZE DEI DIRIGENTI NELLE MATERIE GESTIONALI E ORGANIZZATIVE. IN PARTICOLARE IL DIRIGENTE SARA' IL GESTORE DELLE RISORSE UMANE ASSEGNATE AL SUO UFFICIO.

VENGONO IMPLEMENTATE LE COMPETENZE DEL DIRIGENTE IN MATERIA DI MOBILITA', INDIVIDUAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI, VALUTAZIONE DEL PERSONALE, DISCIPLINA.

Funzioni dei dirigenti.

.....
d) **dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;**

d-bis) **concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4**

e) **provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 16, comma 1, lettera l-bis..**

e-bis) **effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti**

LE COMPETENZE ED I LIMITI DELLA CONTRATTAZIONE

La contrattazione collettiva nazionale determina:

- **i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro (TRATTAMENTO ECONOMICO, ORARIO DI LAVORO, REGIME DELLE ASSENZE, CLASSIFICAZIONE, MANSIONI, AMBIENTE E SICUREZZA);**
- **le materie relative alle relazioni ed alle prerogative sindacali;**
- Nelle materie relative alle **sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge;**
- **la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.**
- **i vincoli, i limiti, i soggetti, le risorse, i termini e le procedure negoziali della contrattazione integrativa;**
- **le modalità di utilizzo e 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.**

ALTRI LIMITI SONO PREVISTI DA NORME SPECIALI INDEROGABILI INTRODOTTE CON LO STESSO DLGS 165 O DA ALTRE LEGGI INTERVENUTE A REGOLARE PARTICOLARI ASPETTI DEL RAPPORTO DI LAVORO (ES. TRATTAMENTO DI MALATTIA, PROCEDIMENTO DISCIPLINARE ECC.).

Sono **escluse** dalla contrattazione:

- **l'organizzazione degli uffici;**
- **le materie oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9;**
- **gli atti di gestione dei rapporti di lavoro;**
- **il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;**

E' confermata inoltre l'esclusione della contrattazione, già prevista dalla legge 421/1992, sulle seguenti materie:

- **LE RESPONSABILITÀ GIURIDICHE ATTINENTI AI SINGOLI OPERATORI NELL'ESPLETAMENTO DI PROCEDURE AMMINISTRATIVE;**
- **GLI ORGANI, GLI UFFICI, I MODI DI CONFERIMENTO DELLA TITOLARITÀ DEI MEDESIMI;**
- **I PRINCIPI FONDAMENTALI DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI;**
- **I PROCEDIMENTI DI SELEZIONE PER L'ACCESSO AL LAVORO E DI AVVIAMENTO AL LAVORO;**
- **I RUOLI E LE DOTAZIONI ORGANICHE NONCHÉ LA LORO CONSISTENZA COMPLESSIVA. LE DOTAZIONI COMPLESSIVE DI**

- CIASCUNA QUALIFICA SONO DEFINITE PREVIA INFORMAZIONE ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI INTERESSATE MAGGIORMENTE RAPPRESENTATIVE SUL PIANO NAZIONALE;
- LA GARANZIA DELLA LIBERTÀ DI INSEGNAMENTO E L'AUTONOMIA PROFESSIONALE NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA, SCIENTIFICA E DI RICERCA;
 - LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITÀ E DELLE INCOMPATIBILITÀ TRA L'IMPIEGO PUBBLICO ED ALTRE ATTIVITÀ E I CASI DI DIVIETO DI CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI PUBBLICI.

LE NOVITA' SULLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione integrativa

- si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono
- deve assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance;
- **deve destinare** al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale **una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo** comunque denominato;
- in caso di mancato accordo **l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo (anche per le materie di contenuto economico!).**

NEL CASO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA IL PESANTE INTERVENTO LEGISLATIVO CONDIZIONERA' E RENDERA' DIFFICILMENTE GESTIBILE QUESTO ISTITUTO: SI PUO' IPOTIZZARE LA PERDITA DI INTERESSE PER LE **AMMINISTRAZIONI** DI RAGGIUNGERE UN ACCORDO CON LE OO.SS., AVENDO LA POSSIBILITA' DI **PROVEDERE IN FORMA AUTONOMA** SU TUTTE LE MATERIE IN DISCUSSIONE.

LA COMPETENZA DELLA CONTRATTAZIONE ANCHE IN MATERIA DI TRATTAMENTI ECONOMICI RISULTA FORTEMENTE LIMITATA. UNA **PARTE RILEVANTE** DEI FONDI UNICI DI CIASCUNA AMMINISTRAZIONE O ENTE DOVRA' ESSERE **DESTINATA OBBLIGATORIAMENTE AL SISTEMA PREMIALE** DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE CHE E' SOTTRATTO ALLA GESTIONE DIRETTA DEL CONTRATTO ED AFFIDATO IN VIA ESCLUSIVA ALLA VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE.

I controlli

A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una **relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa**.

Nei casi di **violazione dei vincoli e dei limiti di competenza** imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, **le clausole sono nulle**, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. (SOSTITUZIONE AUTOMATICA DI CLAUSOLE DIFFORMI DALLE PREVISIONI LEGISLATIVE/ NULLITA' DELLE SOLE CLAUSOLE SOSTITUITE)

In **caso di accertato superamento di vincoli finanziari** è fatto altresì **obbligo di recupero** nell'ambito della sessione negoziale successiva.

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

Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca **con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti sono trasmessi** alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, **entro trenta giorni** dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

Trasparenza, pubblicità e sanzioni

Le amministrazioni pubbliche inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche **informazioni sui costi della contrattazione integrativa**, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il **rispetto dei vincoli finanziari** in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche **la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale**, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche.

Le amministrazioni pubbliche hanno **l'obbligo di pubblicare** in modo permanente sul proprio sito istituzionale i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa nonché le informazioni trasmesse annualmente.

Il Dipartimento per la funzione pubblica di intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e in sede di Conferenza unificata predispone **un modello per la valutazione**, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici, evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività.

Tale modello e gli esiti della valutazione vengono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni pubbliche interessate dalla contrattazione integrativa.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a **trasmettere all'ARAN**, per via telematica, **entro cinque giorni dalla sottoscrizione**, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

In caso di **mancato adempimento** delle suddette prescrizioni è fatto **divieto** alle amministrazioni di procedere a qualsiasi **adeguamento delle risorse** destinate alla contrattazione integrativa.

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche

Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, **quantifica**, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni, **l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria**.

Allo stesso modo **sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi** a carico del bilancio dello Stato **per la contrattazione integrativa** delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 40, comma 3 -bis.

Per **le università italiane**, **gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca**, ivi compresi **gli enti e le amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4**, **gli oneri** derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale **sono determinati a carico dei rispettivi bilanci**.

La contrattazione nazionale dovrà prevedere obbligatoriamente trattamenti economici accessori collegati:

- a) alla performance individuale;**
- b) alla performance organizzativa** con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate** ovvero pericolose o dannose per la salute

Le norme sulla valutazione e sugli strumenti per premiare il merito sono inderogabili e **introdotte di diritto nei contratti collettivi relativi al periodo 2010-2012.**

Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, **apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro**

I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

Procedura

IL PROCEDIMENTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SUBISCE ALCUNE MODIFICHE SOSTANZIALI CHE RIGUARDANO IL SISTEMA DEI CONTROLLI E LA DURATA DELLE PROCEDURE DI AUTORIZZAZIONE E CERTIFICAZIONE.

SCOMPARE LA PREVISIONE DEI 55 GIORNI DALLA FIRMA DELL'IPOTESI COME TERMINE PERENTORIO ENTRO CUI IL CCNL DIVENIVA EFFICACE.

SI TORNA DUNQUE AL VECCHIO SISTEMA CHE DAVA LA POSSIBILITA' A GOVERNO ED ORGANI DI CONTROLLO DI RINVIARE SINE DIE L'ENTRATA IN VIGORE DEI CONTRATTI.

IN BASE ALL'ACCORDO SUL NUOVO MODELLO CONTRATTUALE LE OO.SS. PRESENTANO LA PIATTAFORMA ALMENO SEI MESI PRIMA DELLA SCADENZA DEL CCNL.

Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale.

L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed **al Governo entro 10 giorni** dalla data di sottoscrizione.

Acquisito il parere favorevole (quali sono i tempi?) sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni interessate sulla copertura degli oneri contrattuali, **il giorno successivo l'ARAN trasmette** la quantificazione dei costi contrattuali **alla Corte dei conti** ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. **La Corte dei conti delibera entro quindici giorni** dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, **decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente.** L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. **Se la certificazione è positiva, il presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.**

La Corte dei conti può acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, tramite il Capo del Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il Capo del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito di un elenco definito di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

In caso di certificazione non positiva della Corte dei conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo.

Nella predetta ipotesi, il Presidente dell'ARAN, d'intesa con il competente comitato di settore, che può dettare indirizzi aggiuntivi, provvede alla **riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo** adeguando i costi contrattuali ai fini delle certificazioni.

In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi di accordo **si riapre la procedura di certificazione** prevista dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate.

Dal computo dei termini previsti dal presente articolo sono esclusi i giorni considerati festivi per legge nonché il sabato.

Tutela retributiva per i dipendenti pubblici

Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, **gli incrementi previsti** per il trattamento stipendiale **possono essere erogati in via provvisoria** previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

In ogni caso **a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro**, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui sopra **è riconosciuta** ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce **un'anticipazione dei benefici complessivi** che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.