

BOLLETTINO SINDACALE

del 04-maggio-2009

Annulato una condanna per diffamazione inflitta ad un amministratore locale

Secondo la quinta sezione, negli anni si è verificata "una sorta di desensibilizzazione del significato offensivo di talune parole" per cui "la critica può esprimersi pure in termini che sarebbero definiti lesivi della reputazione di un comune cittadino"

Roma, 30 apr. (Adnkronos/Ign) - Via libera ai manifesti volti a "screditare" anche in maniera "graffiante" e "aspra" l'avversario politico. Parola di Cassazione che ha annullato una condanna per diffamazione inflitta in appello ad un esponente di un'amministrazione locale, condannato dalla Corte di Firenze per avere tappezzato la città di manifesti in cui affermava che il modo di fare politica del gruppo avversario e dei partiti che lo sostengono "è basato sulla calunnia e sulla ricerca affannosa e maniacale di gettare fango sugli amministratori". Secondo la Suprema Corte, che ha accolto il ricorso dell'amministratore annullando senza rinvio la sentenza impugnata poiché "il fatto non costituisce reato", in politica "è lecito adoperare toni aspri e pungenti di disapprovazione, giungendo a screditare la condotta degli avversari". Di diverso avviso era stata la Corte d'Appello di Firenze che, nel maggio 2008, aveva condannato l'uomo per il reato punito dall'art. 595 C.P. ritenendo che il contenuto dei manifesti politici non rientrasse nel diritto di critica. La quinta sezione penale è stata di diverso avviso e, con la sentenza 17686, ha annullato la condanna all'amministratore locale. E questo perché "sussiste l'interesse pubblico a garantire il dibattito tra tutti i gruppi politici, al fine di assicurare la trasparenza dei processi decisionali attinenti la gestione della cosa pubblica". Inoltre, annotano ancora i supremi giudici, fermo restando che deve essere "esclusa la liceità delle contumelie, del dilleggio, della mera derisione", nell'ambito della lotta politica va registrato che negli anni si è verificata "una sorta di desensibilizzazione del significato offensivo di talune parole", per cui "la critica può esprimersi pure in termini che sarebbero definiti lesivi della reputazione di un comune cittadino".

Cassazione: turista scivola al museo? Comune risarcisca

Uno scivolone al museo? Il comune dovrà risarcire il danno. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione che ha accolto la richiesta di una donna che mentre era in visita al castello di Gorizia, giunta nella 'Loggetta degli Stemmi', era caduta "a causa del pavimento scivoloso che era stato pulito e ricoperto con enorme quantità di materiale per lucidare i pavimenti a base di cera". In precedenza sia il Tribunale sia la Corte d'Appello avevano negato il diritto al risarcimento del danno ma ora la Cassazione ha ribaltato il verdetto e si dovrà fare un nuovo processo per accertare se il Comune "quale concessionario e gestore del castello" sia responsabile ai sensi dell'art. 2051 del codice civile in base alla quale e' tenuto a risarcire i danni al visitatore rovinato a terra. La norma infatti che riguarda il "Danno cagionato da cosa in custodia" dispone che "Ciascuno è responsabile

del danno cagionato dalle cose che ha in custodia, salvo che provi il caso fortuito". Lo scivolone sul pavimento era avvenuto nell'ottobre del 1986 ed ora la Cassazione (sentenza 9526/2009) ha rinviato la questione alla Corte d'appello di Trieste che dovrà verificare, sulla base del dettato di piazza Cavour, se il comune, come "concessionario e gestore" del castello sia tenuto a rifondere i danni. **(Data: 01/05/2009 9.00.00 - Autore: Roberto Cataldi)**

Cassazione: multe per passaggio con il semaforo rosso? Sono valide solo se contengono indicazioni precise

La Seconda Sezione Civile della Corte di Cassazione (Sent. n. 9888/2009) ha stabilito che deve essere annullata la multa elevata a un'automobilista che passa con il rosso se nel verbale non viene indicata l'esatta infrazione commessa. La Corte, nel caso di specie, ha evidenziato che "occorre, infatti, considerare che il rilievo, del tutto fondato, dell'indeterminatezza dell'addebito appare assorbente rispetto ad ogni altra questione. Infatti, nel caso in questione la contestazione era stata effettuata con riferimento all'avvenuto superamento dell'incrocio regolato da semaforo con luce rossa o con quella gialla, essendo evidente che si tratta di due fattispecie del tutto diverse e potendo il passaggio con luce gialla, ai sensi dell'articolo 41 decimo comma del Codice della Strada, risultare non sempre vietato. Occorre, altresì, osservare che il passaggio avvenuto ai sensi di quest'ultima disposizione costituisce eccezione alla regola imponente negli altri casi l'arresto anche con luce gialla, ma la contestazione risultava comunque generica in quanto formulante due ipotesi alternative, delle quali l'una escludeva l'altra. Si è di fronte quindi a due ipotesi di contestazione del tutto diverse, ancorché accomunate dallo stesso trattamento sanzionatorio di cui all'articolo 146, terzo comma, Codice della Strada". **(Data: 01/05/2009 9.00.00 - Autore: Cristina Matricardi)**

Un'ora di lavoro ogni 20 euro di pena pecuniaria

Anziché pagare le sanzioni in denaro i cittadini toscani potranno scegliere di dedicarsi a lavori di pubblica utilità, come aiutare gli anziani, rifare i letti negli ospedali e assistere i disabili. Lo prevede una proposta di legge regionale che il vicepresidente della Regione, Federico Gelli, porterà in giunta tra due settimane

Firenze, 27 apr. (Adnkronos) - Dipingere la cancellata di una scuola, aiutare gli anziani, rifare i letti negli ospedali, assistere i disabili, ramazzare i giardini pubblici. Sono alcuni dei lavori che i toscani potranno scegliere di fare invece di pagare una multa per divieto di sosta o per un passaggio in una zona a traffico limitato. E' quanto prevede una proposta di legge regionale che il vicepresidente della Regione Toscana, Federico Gelli, porterà in giunta tra due settimane. La proposta di legge, anticipa oggi il 'Corriere della Sera', prevede appunto di dare la possibilità, a chi ha commesso illeciti amministrativi, di non pagare neppure e saldare la sanzione facendo un lavoro socialmente utile: un'ora di lavoro ogni 20 euro di sanzione. "Sarà il trasgressore a decidere se pagare o lavorare - spiega Gelli (Pd) - E se opterà per il lavoro saranno calcolate le ore in base alla multa e l'eventuale occupazione socialmente utile". La norma contro il degrado e per la sicurezza urbana è composta da sedici articoli ai quali hanno lavorato esperti e polizie municipali. Una legge che ha già avuto l'assenso del presidente dell'Anci Toscana, Alessandro Cosimi. Tra le innovazioni contenute nella pdl, la nascita di una rete di 'mediatori' nei contenziosi giuridici tra cittadini, per evitare di ingolfare gli uffici giudiziari. Avete tirato sassi alla gente o l'avete bagnata con un secchio o con la gomma per annaffiare? La multa può arrivare a varie centinaia di euro. Non volete pagare? Le alternative ci sono: pulire i giardini comunali, spazzare le scuole, dare da mangiare agli anziani non autosufficienti. Si chiama "lavoro volontario d'interesse pubblico", ha precisato giovedì scorso Sandro Bennucci sul quotidiano 'La Nazione', ricordando che secondo la nuova legge regionale sul "degrado urbano" si potrà sostituire la pena pecuniaria nei "comportamenti d'illecito amministrativo". Che sono tanti: come lasciar vagare animali (soprattutto cani di grossa taglia) in modo incontrollato, far cadere oggetti dalla finestra

di casa, accendere fuochi, camminare su tetti e cornicioni o sulle spallette dei fiumi. Ma la stessa legge prevede un altro tentativo di snellimento degli uffici giudiziari: la mediazione sociale. Che punta a forme di conciliazione e risoluzione bonaria di tanti conflitti: dalla lite di condominio a quella sul traffico. Sono cause che si trascinano per anni, con costi e ricadute pesanti sulla vita di tanta gente.

Legittimo il licenziamento del lavoratore che durante la malattia svolge attività in contrasto con il dovere di cura e riposo

Commento alla recentissima sentenza della Cassazione del 21 aprile 2009 n° 9474 a cura dell'Avv. Maurizio Danza - Arbitro Pubblico Impiego Lazio e Collaboratore della Rivista LavoroPrevidenza.com

Di particolare interesse la pronuncia della Suprema Corte che interviene sul delicato tema tra aspettativa del lavoratore per motivi di salute ed interesse del datore alla reintegrazione psicofisica, confermando un orientamento giurisprudenziale ormai più che decennale. Il caso de quo riguarda la pronuncia della Cassazione adita da una clinica napoletana privata a seguito di ricorso presentato nel 2006 avverso la sentenza della Corte di appello di Napoli.

La sentenza accoglie il motivo principali del ricorso formulato ,cassando la sentenza di primo grado e fissando il principio di diritto con rinvio del processo di merito alla Corte di appello in diversa composizione. La vicenda nasce intorno al 2002 a seguito di ricorso di un aiuto medico specialista in geriatria con rapporto di lavoro a tempo parziale di 30 ore settimanale con la suindicata clinica privata, ma che in contemporanea e fino ad una certa data ricopriva il ruolo di direttore sanitario,circostanza ben nota però alla clinica . Durante un periodo di malattia successivo ad un precedente periodo di aspettativa per motivi di salute, causato da una insorgenza in capo al medico di coxoatrosi post necrotica,il medesimo si era visto contestare degli illeciti disciplinari non archiviati anche a seguito delle controdeduzioni e culminati con il licenziamento per giusta causa irrogatogli dalla clinica.Il medico aveva impugnato il licenziamento chiedendo al Tribunale partenopeo la reintegra nel posto di lavoro nonché il risarcimento del danno per avere riportato una crisi di tipo ansioso depressivo a causa del licenziamento. Il Tribunale aveva però respinto la domanda dell'attore rivolta principalmente alla reintegra ma la Corte di appello a parziale riforma della sentenza di primo grado,aveva invece ordinato la reintegrazione e la corresponsione delle retribuzioni "medio tempore" maturate, ma non riconoscendo il danno richiesto dall'attore. La Corte di Appello- ed è questo il punto su cui si incentra la pronuncia accoglitiva del gravame da parte della Cassazione- aveva ritenuto che lo stato invalidante era stato accertato dal Giudice di primo grado e che dunque su tale punto la sentenza fosse passata in giudicato. La pronuncia della Suprema Corte invece, incentrando il suo ragionamento proprio in relazione alla dimostrazione dello stato di malattia, ritiene che il giudizio della Corte di Appello di Napoli sia erroneo e che dunque "la circostanza della possibilità di guida della moto e di essersi recato al mare,doveva far ritenere quanto meno sussistente un attività dell'attore in contrasto con gli obblighi di cura e riposo in modo da non compromettere ulteriormente la guarigione". La Cassazione ritiene pertanto che è erroneo il giudizio in base al quale questi comportamenti non furono ritenuti idonei a compromettere l'interesse del datore di lavoro ad una pronta guarigione del lavoratore, peraltro in contrasto con i principi già espressi dalla Corte medesima; in particolare la sentenza della Corte di Appello non si è attenuta rispettivamente alle sentenze della Cass.7 giugno 1995 n° n°6399 e Cass. 1 luglio 2005 n°14046 . Infine la Suprema Corte applicando i suddetti principi alla fattispecie in esame e concludendo per l'accoglimento del ricorso limitatamente al primo motivo del ricorso con rinvio alla Corte di Appello di Napoli in diversa composizione stabilisce il seguente principio di diritto "l'espletamento di altra attività lavorativa ed extralavorativa da parte del lavoratore durante lo stato di malattia è idonea a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione,posto che il fatto di guidare una moto di grossa cilindrata,di recarsi in spiaggia e di prestare una seconda attività lavorativa,sono di per sé indici di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute ed ai relativi doveri di cura e di non ritardata

guarigione, oltre che dimostrativi del fatto che lo stato di malattia non è assoluto e non impedisce comunque l'espletamento di un'attività ludica o lavorativa". **Maurizio Danza – Arbitro Pubblico Impiego Lazio**

INTESA SUL “MODELLO CONTRATTUALE” NEL PUBBLICO IMPIEGO

Si riporta qui di seguito il notiziario n. 56 del 30.04.09 della Confsal relativo alla sottoscrizione, avvenuta oggi presso il Ministero per la Pubblica Istruzione e l'Innovazione, dell'**Intesa per l'applicazione dell'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22/01/2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico**. Il testo dell'Accordo è anche disponibile nel sito della Federazione www.confsal-unsal.it nella sezione “novità”.

«Si comunica che oggi, 30 aprile 2009, al Ministero per la Pubblica Amministrazione e Innovazione è stata sottoscritta l'Intesa per l'applicazione dell'Accordo Quadro sulla Riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti ed alle aree contrattuali del Pubblico Impiego.

La Confsal era rappresentata dal Segretario generale, Marco Paolo Nigi.

L'Intesa è stata sottoscritta, per il Governo, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, On. Renato Brunetta e dal Sottosegretario di Stato all'Economia e alle Finanze, On. Giuseppe Vegas e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo Quadro di Palazzo Chigi del 22 gennaio 2009.

Il testo dell'Intesa è allegato al presente Notiziario.

Al termine dell'incontro la Segreteria Generale della Confsal ha diramato il seguente Comunicato Stampa:

MODELLO CONTRATTUALE NEL PUBBLICO IMPIEGO

LA CONFSAL SOTTOSCRIVE L'INTESA E RILANCIA L'URGENZA DI NUOVE E ORGANICHE REGOLE SULLA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

Roma, 30 aprile. *La Confsal, la maggiore confederazione dei sindacati autonomi dei lavoratori italiani, ha sottoscritto al Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione l'Intesa per l'applicazione ai comparti e alle aree contrattuali del settore pubblico dell'Accordo quadro fra il Governo e le parti sociali sulla “riforma degli assetti contrattuali” del 22 gennaio 2009.*

La Confederazione autonoma, già firmataria dell'Accordo quadro di Palazzo Chigi, ha potuto così dare seguito al suo impegno programmatico a favore della concreta innovazione del modello contrattuale.

Durata triennale normativa ed economica, nuovo indice previsionale inflattivo di riferimento negoziale, due livelli di contrattazione, valorizzazione del secondo livello contrattuale e relativo più favorevole trattamento fiscale e semplificazione dell'iter negoziale porteranno, a parere della Confsal, una maggiore produttività del lavoro pubblico e una più evoluta efficienza della pubblica amministrazione.

*Dopo la sottoscrizione dell'Intesa il Segretario generale della Confsal, **Marco Paolo Nigi**, ha dichiarato: “Con la firma dell'Intesa per il settore pubblico è stato compiuto un ulteriore decisivo passo verso la valorizzazione professionale ed economica dei lavoratori pubblici”.*

“Ora – ha concluso Nigi – è improcrastinabile la definizione di una nuova e organica normativa sulla rappresentatività/rappresentanza dei soggetti interagenti nel sistema delle relazioni industriali”.

Il Segretario Generale, Prof. Marco Paolo Nigi



Presidenza del Consiglio dei Ministri

**Intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro
sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009
ai comparti contrattuali del settore pubblico**

Roma, 30 aprile 2009



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Premessa

Confermando il comune obiettivo di una ripresa della crescita economica fondata sull'aumento della produttività e dell'occupazione, cui il settore pubblico contribuisce soprattutto con la qualità e quantità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, con la presente intesa le parti danno piena applicazione in tutte le aree e i comparti contrattuali del pubblico impiego all'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto il 22 gennaio 2009.

Le parti convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni sindacali che persegua condizioni di produttività ed efficienza del pubblico impiego tali da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, lo sviluppo dei fattori di occupabilità e il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori.

Le parti, nel confermare un modello di assetti contrattuali su due livelli, esprimono l'essenziale esigenza di realizzare un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva.

Le parti ritengono che la contrattazione collettiva rappresenti un valore per la gestione delle risorse umane nel pubblico impiego e che le relazioni sindacali debbano essere tali da determinare nei luoghi di lavoro le condizioni confacenti agli obiettivi generali dell'economia, perseguendo l'incremento dei redditi dei cittadini, delle imprese e degli stessi dipendenti pubblici attraverso la spinta alla competitività, all'innovazione, alla flessibilità produttiva.

Il presente accordo definisce un sistema di relazioni sindacali e un assetto della contrattazione collettiva che, con carattere sperimentale e per la durata di 4 anni, sostituisce le regole pattizie già definite e da esso difformi. Come concordato nel Protocollo del 30 ottobre 2008, il nuovo assetto contrattuale avrà decorrenza dal 2010.

Per la verifica del corretto funzionamento delle regole qui definite, le parti costituiscono un Comitato paritetico – di cui fanno parte rappresentanti dei Comitati di settore e membri designati dalle



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Confederazioni sindacali rappresentative ai sensi della normativa vigente – quale specifica sede di monitoraggio e analisi degli effetti della contrattazione.

1. Livelli contrattuali

In coerenza con gli obiettivi indicati in premessa, si conferma un assetto della contrattazione collettiva su due livelli: il contratto collettivo nazionale di lavoro e la contrattazione di secondo livello, di amministrazione o alternativamente territoriale, nell'ambito di specifici comparti o aree.

2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro:

- a) ha una durata triennale, tanto per la parte economica che normativa;
- b) garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del comparto/area, ovunque impiegati nel territorio nazionale.

2.1. La definizione del calcolo delle risorse da destinare agli incrementi salariali è effettuata dai Ministeri competenti, previa concertazione con le Confederazioni sindacali rappresentative nel pubblico impiego, nel rispetto e nei limiti della necessaria programmazione prevista dalla legge finanziaria, assumendo la previsione dell'indice IPCA, al netto dei prodotti energetici importati, quale parametro di riferimento per l'individuazione dell'indice previsionale da applicarsi ad una base di calcolo costituita dalle voci di carattere stipendiale. Nella predetta sede saranno altresì verificate le eventuali risorse da destinare alla contrattazione integrativa.

- a) Il profilo previsionale dell'indice così definito verrà mantenuto invariato per il triennio di programmazione;
- b) l'elaborazione della previsione sarà affidata congiuntamente dalle parti ad un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità, sulla base di una specifica lettera di incarico;
- c) lo stesso soggetto procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata,



Presidenza del Consiglio dei Ministri

considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati;

- d) la verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registrati sarà effettuata previo confronto con le parti sociali e sarà effettuata alla scadenza del triennio contrattuale, tenendo conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore. Il recupero dell'eventuale scostamento avverrà entro il primo anno del successivo triennio contrattuale.

2.2. Nel quadro della riforma e in applicazione della legge delega n. 15/2009, ai fini di migliorare l'efficienza e l'efficacia della contrattazione e la tempestività dei rinnovi, verrà attribuito un nuovo e più incisivo ruolo all'A.Ra.N., con un più diretto coinvolgimento dei Comitati di Settore, e si prevederà la riforma dell'iter negoziale dei contratti allo scopo di una loro più celere approvazione.

2.3. Il contratto collettivo nazionale di lavoro, inoltre, regola il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale e di amministrazione; a tal fine il contratto collettivo nazionale di lavoro definisce la disciplina dei diritti di informazione, consultazione e concertazione, in accordo con i principi della l. 15/2009, nonché modelli, regole e procedure di funzionamento di eventuali organismi paritetici.

2.4. Il contratto collettivo nazionale definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello, le materie e le voci nelle quali essa si articola, nonché la relativa tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali.

2.5. Il contratto nazionale può definire eventuali forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi del welfare.

3. Procedure contrattuali

- a) Per evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, la presente intesa definisce i tempi e le procedure per la presentazione delle proposte sindacali relative alla modifica delle disposizioni economiche e normative previste dalla contrattazione nazionale, di amministrazione o territoriale, nonché i tempi di apertura e di svolgimento dei negoziati.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

- b) In ogni caso le proposte sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale saranno presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto.
- c) Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica a favore dei lavoratori destinatari dell'accordo di rinnovo, nella misura e con le modalità che saranno stabilite nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro, entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali.
- d) Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.
- e) In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
- f) Qualora dopo sei mesi dalla scadenza il contratto collettivo nazionale di lavoro non sia stato ancora rinnovato, è previsto l'interessamento del Comitato paritetico indicato in premessa per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo per il rinnovo del contratto e suggerire possibili soluzioni ai problemi riscontrati.

4. Contrattazione decentrata

4.1. Le parti, rilevato che nei principali Paesi dell'Unione europea si è sviluppata negli ultimi venti anni una generale tendenza a favorire un progressivo decentramento della contrattazione collettiva, ritengono che la contrattazione di secondo livello possa costituire un valido strumento per migliorare la produttività e l'efficienza del lavoro pubblico.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Le parti pertanto, con il presente accordo, confermano la necessità che, nel rispetto dei vincoli e degli obiettivi di finanza pubblica, vengano incrementate, diffuse, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte a incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi, concordati fra le parti, di produttività, qualità, efficienza, efficacia e altri elementi rilevanti ai fini del continuo miglioramento della performance delle pubbliche amministrazioni, anche in termini di risparmi di gestione.

4.2. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge; e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem".

- a) Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.
- b) Nella vigenza degli accordi di secondo livello le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica, concertazione o contrattazione previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e dagli accordi collettivi per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni delle amministrazioni, quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alle disposizioni di legge in tema di sicurezza del lavoro e sulle pari opportunità e agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile.

4.3. Nel quadro della contrattazione decentrata con contenuti economici, i premi variabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, efficacia, innovazione, e/o efficienza organizzativa ed eventuali altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della performance delle amministrazioni, anche in termini di soddisfazione degli utenti, nonché ai risultati legati ai risparmi di gestione dell'amministrazione.

- a) Ai fini della valutazione della performance delle singole amministrazioni pubbliche e delle loro articolazioni



Presidenza del Consiglio dei Ministri

funzionali/strutture dirigenziali possono essere necessari la qualificazione e il potenziamento dell'azione autonoma dei Nuclei di valutazione e dei Secin interni alle stesse, in accordo con quanto previsto dalla legge delega n. 15/2009.

- b) Per assicurare una più coerente responsabilizzazione della dirigenza sulla performance di ogni amministrazione e di ogni sua articolazione funzionale/struttura dirigenziale, si prevede, in applicazione dell'art. 4 della l. n. 15/2009, l'istituzione di un organismo centrale che opera con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di cui alle lettere a) e b) del punto 2 del citato art. 4, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale; l'esito di tale valutazione sarà reso pubblico e dovrà essere di facile comprensione da parte di cittadini e imprese;
- c) La valutazione di performance delle singole amministrazioni costituirà un elemento di riferimento per il confronto tra le parti; i CCNL, sulla base della valutazione di performance, fisseranno per ciascuna amministrazione le risorse utilizzabili per i contratti di secondo livello; questi, a loro volta, determineranno gli effetti economici sui singoli lavoratori, in accordo con quanto disposto dalla l. n. 15/2009.
- d) Le modalità di determinazione dei premi di risultato devono assicurare piena trasparenza dell'informazione sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e la qualità dei processi di informazione e consultazione, anche ai fini del miglioramento organizzativo.
- e) I premi devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli eventuali trattamenti contributivi e fiscali favorevoli che saranno previsti dalla normativa di legge gradualmente e compatibilmente con gli obiettivi di finanza pubblica.
- f) Gli importi e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse ai premi variabili saranno definiti contrattualmente dalle parti a livello di amministrazione, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei



Presidenza del Consiglio dei Ministri

tempi delle verifiche e un'approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

4.4. Per favorire la diffusione e l'efficacia della contrattazione di amministrazione con contenuti economici nelle pubbliche amministrazioni di minori dimensioni, con le eventuali incentivazioni previste dalla legge, le parti stipulanti i singoli contratti collettivi nazionali di lavoro possono individuare le soluzioni più idonee, nonché concordare linee guida utili a definire modelli di premi variabili con le caratteristiche di cui al precedente punto 4.3., che potranno essere adottate e/o riadattate in funzione delle concrete esigenze delle amministrazioni interessate.

Per valorizzare le esperienze realizzate e i risultati conseguiti, anche attraverso la contrattazione di comparto, in termini di miglioramento degli indicatori di performance delle amministrazioni, possono essere costituite in sede nazionale apposite commissioni paritetiche con il compito di monitorare e analizzare la contrattazione di secondo livello. I risultati così raccolti saranno trasmessi in forma aggregata al Comitato paritetico per ogni conseguente decisione circa il funzionamento del presente accordo e allo scopo di ampliare, modificare o innovare gli strumenti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

5. Disposizioni transitorie

5.1. Il presente accordo decorre dalla data della sua sottoscrizione ed avrà vigore fino al 31.12.2013.

- a) Ai fini della presentazione delle richieste di rinnovo, i tempi stabiliti al punto 3 dovranno essere rispettati per i contratti in scadenza dal 1° gennaio 2010.
- b) Sei mesi prima della scadenza le parti, anche sulla base dei rapporti di verifica eventualmente elaborati annualmente dal Comitato paritetico, procederanno ad una valutazione complessiva del funzionamento del sistema di relazioni sindacali e della contrattazione collettiva ai vari livelli nel periodo di sperimentazione, al fine di concordare le regole da valere per il successivo periodo



Presidenza del Consiglio dei Ministri

apportando al presente accordo, ove necessario, correttivi, modifiche o integrazioni.

- c) Per i contratti scadenti in periodi precedenti devono essere rispettati i tempi previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993, con le modalità in atto.

6. Disposizioni finali

Per un regolato sistema di relazioni sindacali le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare – nell'esercizio delle potestà e delle funzioni proprie di ciascuno dei soggetti firmatari – tutte le regole che liberamente sono definite in materia di contrattazione collettiva.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione

Sottosegretario di Stato all'economia e alle finanze

Cisl

Uil

Cida

Cisal

Confedir

Confsal

Ugl

Usae