

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 151/1978 SUL "RAPPORTO DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO".

In merito all'applicazione della Convenzione di cui trattasi, ad integrazione di quanto rappresentato con i precedenti rapporti, si fa presente che tra le novità normative di rilievo intervenute dalla stesura dell'ultimo rapporto va segnalato il **decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165**, come modificato dalla legge 15 luglio 2002, n. 145, contenente norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tra le quali è stata inserita l'ARAN, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 (Tit. II, artt. 8-9-10).

Il suddetto decreto raccoglie sostanzialmente in unico testo integrato e coordinato tutte le disposizioni normative in materia di rapporto di pubblico impiego, a partire dal decreto legislativo del 3 febbraio del 1993, n.29 costituendo, così, un sorta di testo unico in materia.

Si riportano, in ogni caso, in riferimento ai vari articoli della Convenzione, le seguenti risposte aggiornate ed integrate.

- Risposta relativa al Paragrafo I.

Il processo di privatizzazione del rapporto di lavoro, avviato con il decreto legislativo 29/1993 in attuazione della delega di cui alla legge 23 ottobre 1992, n.421, si è concluso con l'emanazione dei decreti legislativi 4 novembre 1997, n.396, 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n.387, trasfusi nel decreto legislativo n. 165/01.

Tali decreti hanno riformato le disposizioni in tema di giurisdizione, fonti del rapporto di lavoro, relazioni sindacali, organizzazione delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, l'articolo 2, comma 3 del D.lgs n.165/2001 stabilisce che la disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni sia regolata contrattualmente. Tale principio va letto nel contesto della cosiddetta "privatizzazione" del pubblico impiego, che comporta la riconduzione del rapporto di lavoro presso le pubbliche amministrazioni alle stesse regole valide per il lavoro nell'impresa. Ne discende che, attualmente, il rapporto di lavoro nel pubblico impiego non è più regolato da atti amministrativi (salvo per quanto attiene al personale in regime di diritto pubblico, elencato in modo tassativo dall'articolo 3, comma 1 del d. lgs n. 165/2001) ma da atti negoziali di diritto privato che stabiliscono i diritti e gli obblighi contrattuali per entrambe le parti (datore di lavoro e lavoratore).

Sono previste, in particolare, due tipologie contrattuali: da un lato, i **contratti collettivi nazionali ed integrativi**, da stipularsi secondo le modalità descritte negli artt. da 40 a 50 del d. lgs n. 165/2001 e, dall'altro, i **contratti individuali**, che devono conformarsi ai principi espressi dall'articolo 45, comma 2 dello stesso d.lgs n. 165/2001 (principio di parità di trattamento; effettività e corrispettività della retribuzione rispetto alle prestazioni

effettuate; carattere esclusivamente migliorativo del trattamento definito dai contratti individuali rispetto a quanto stabilito nei contratti collettivi).

Sono stati sottoscritti contratti collettivi nazionali di lavoro che rinnovano la disciplina del rapporto di lavoro per il quadriennio normativo 2002/2005 ed il primo biennio economico 2002/2003.

- Articolo 1

a) Occorre specificare che per "amministrazioni pubbliche" si intendono (ai sensi dell'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001) " *tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale*". I rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici sono disciplinati dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, con l'eccezione per alcune categorie, che rimangono disciplinate dai rispettivi ordinamenti: *magistrati, avvocati dello Stato, il personale militare e della camera prefettizia, il personale della Banca d'Italia e di altri enti operanti nel governo del mercato finanziario*. A tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche si applicano le disposizioni di cui alla convenzione 151 OIL, seppure con alcune eccezioni.

b) Per dipendenti menzionati nel paragrafo 2 si intendono: *i dirigenti* ("dipendenti di grado elevato") e il *personale diplomatico* ("dipendenti le cui responsabilità rivestono carattere di grande riservatezza"). Per questi dipendenti non sussistono limitazioni in materia sindacale. Possono liberamente costituire ed aderire ad autonome organizzazioni sindacali. Una categoria speciale è rappresentata dai *magistrati*, per i quali è previsto, secondo l'ordinamento giudiziario, il divieto di iscrizione ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali.

La categoria, peraltro, si autogoverna attraverso il Consiglio Superiore della Magistratura.

c) Il personale delle forze armate (esercito, marina ed aeronautica) e le forze di polizia ad ordinamento militare (carabinieri, guardia di finanza) non è rappresentato da vere e proprie organizzazioni sindacali, ma da organismi di rappresentanza a base elettiva. Queste rappresentanze hanno natura pubblica, in quanto disciplinate dalla legge 11 luglio 1978, n. 382, dal regolamento di attuazione approvato con il DPR 4 novembre 1979, n. 691, modificato dal DPR 28 marzo 1986, n. 136.

Le loro competenze, tassativamente indicate dalla legge, sono per lo più di natura consultiva e riguardano aspetti afferenti al trattamento del personale. Per quanto riguarda

le forze di polizia ad ordinamento civile (corpo forestale dello Stato, polizia di Stato e polizia penitenziaria) sono presenti allo stato attuale delle vere e proprie organizzazioni sindacali, che possono operare nell'ambito delle materie indicate dalla legge.

Sia per le forze armate sia per quelle di polizia (tutte) la normativa di riferimento è contenuta nel D.Lgs. 12 maggio 1995, n. 195, in attuazione della legge 6 marzo 1992, n. 216, **modificato dal decreto legislativo 31 marzo 2000, n. 129**. A seguito di tali modifiche sono state ampliate le materie oggetto di contrattazione. E' stata prevista anche la consultazione dei rappresentanti delle Forze di polizia e delle Forze armate per quanto riguarda la formazione del processo decisionale di bilancio annuale.

Va segnalato che tra le misure attraverso le quali si applicano le garanzie previste in convenzione alle Forze di Polizia, sussistono alcune specifiche disposizioni a tutela della libertà sindacale previste dalla legge e dal contratto collettivo. In particolare è previsto che:

- i sindacati del personale della Polizia di Stato sono formati, diretti e rappresentati esclusivamente da appartenenti alla Polizia di Stato, in attività di servizio o comunque assoggettabili ad obblighi di servizio, e ne tutelano gli interessi, senza interferire nella direzione dei servizi o nei compiti operativi (art.83 del d.lg.121/81);
- gli stessi sindacati non possono aderire, affiliarsi o avere relazioni di carattere organizzativo con altre associazioni sindacali (art.83 della legge 121/81);
- le organizzazioni sindacali della Polizia possono associarsi tra loro liberamente attraverso forme di affiliazione o altre aggregazioni sindacali.

Attualmente è in discussione in Parlamento un disegno di legge per la riforma delle rappresentanze militari, che ha per obiettivo l'ampliamento delle competenze ed un consolidamento dei poteri propri di tali organismi.

- Articolo 4

I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono stati contrattualizzati con il D.Lgs 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni e sono attualmente disciplinati, ai sensi dell'art. 2, co. 2 D.lgs n. 165/2001, dalle disposizioni del capo I, titolo II, libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. Lo stesso D.lgs 165/01 all'art. 51, comma 2, prevede che ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche si applichino conseguentemente le disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300 *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro"*.

In particolare vengono, quindi, garantiti dalla legge i diritti di associazione e di attività sindacale e vengono espressamente vietati atti discriminatori nei confronti del lavoratore e/o del rappresentante sindacale derivanti dall'adesione ad associazioni sindacali e atti discriminatori derivanti dalla sua affiliazione o dalla sua attività sindacale ovvero dalla sua partecipazione a scioperi. Vengono ugualmente vietati trattamenti

economici discriminatori e la costituzione di sindacati di comodo da parte dei datori di lavoro.

- Articolo 5

Il legislatore ha previsto specifiche disposizioni che garantiscono una completa indipendenza del sindacato dalle autorità pubbliche ed attribuiscono alle organizzazioni dei dipendenti pubblici una protezione adeguata contro tutti gli atti di ingerenza.

Sussistono norme, infatti, che prevedono l'attribuzione di particolari benefici di natura economica solo alle organizzazioni che sono in possesso di determinati requisiti fissati direttamente dal legislatore. Possono, così, farsi rientrare tra i predetti benefici i permessi sindacali retribuiti sia per lo svolgimento del mandato che per la partecipazione ad organismi direttivi delle confederazioni ed organizzazioni, i distacchi sindacali e le aspettative sindacali non retribuite, nonché il diritto di utilizzare gratuitamente, in comodato, presso ogni amministrazione un locale per lo svolgimento delle attività sindacali. Le relative disposizioni attengono, per quanto riguarda il privato, all'art. 17 della legge 300/70 ed all'art. 43, comma 6, del decreto legislativo del 30-3-2001, n. 165 che, rispettivamente, statuiscono: *"è fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori"* e *"le confederazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative....hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività"*.

- Articolo 6

Le disposizioni normative relative ai diritti ed alle prerogative sindacali dei pubblici dipendenti nei luoghi di lavoro, contenute nell'art. 47 e segg. del d.lgs. 29/1993, sono state recepite nel testo di cui all'art. 42 e segg. del d.lgs. 165/2001.

E' da evidenziare che, oltre alle prerogative ivi indicate, vengono riconosciuti alle organizzazioni sindacali ed ai rappresentanti sindacali, ai fini e per gli effetti di cui all'art.6 della Convenzione e conformemente all'accordo Collettivo Nazionale Quadro dell'8 agosto 1998, particolari agevolazioni, quali *il diritto di indire assemblee, il diritto di utilizzare, come già detto, i locali dell'amministrazione per attività sindacale, il diritto di affissione in appositi spazi riservati all'amministrazione ed il diritto di utilizzare mezzi tecnici ivi compresi anche quelli informatici per la celerità ed uniformità delle comunicazioni.*

Con un ulteriore Accordo Collettivo Nazionale Quadro della stessa data di quello su citato sono state previste le modalità di costituzione delle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) nel posto di lavoro, le loro titolarità e le attribuzioni. E' opportuno segnalare che la costituzione delle RSU nel pubblico impiego fa parte del processo di unificazione con il lavoro privato e si distingue rispetto alle analoghe RSU private unicamente per il fatto che esse sono totalmente elette da parte dei lavoratori dell'ente, senza alcuna riserva di posti per le organizzazioni sindacali rappresentative.

- Articolo 7

Come detto, l'intero sistema del lavoro pubblico è stato, contrattualizzato, salvo alcuni settori specifici (*le forze armate, le forze di polizia, i prefetti, i diplomatici, la magistratura*). La regolamentazione del rapporto di lavoro è sottratta alla determinazione unilaterale del Governo attraverso atti normativi e demandato interamente alla contrattazione collettiva, le cui modalità sono definite, in generale, nell'articolato contenuto nel titolo III del D.lgs n. 165/01.

Lo stesso Governo, va rilevato, non è parte contrattuale nella negoziazione, ma delega una agenzia avente autonomia giuridica ed economica, l'ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni), a stipulare i contratti dopo aver fornito a questa ultima i relativi indirizzi. L'ARAN, ai sensi dell'art. 46 del D.lgs 165/01, è l'agenzia di rappresentanza degli interessi nella contrattazione collettiva non solo delle amministrazioni dello Stato (Ministeri) ma di tutte le altre amministrazioni pubbliche, che forniscono all'agenzia gli indirizzi relativi alla contrattazione attraverso dei comitati di settore.

L'attività di contrattazione collettiva nazionale dell'ARAN consiste nello stipulare e sottoscrivere i contratti di lavoro relativi ai vari comparti, alle diverse aree della dirigenza, nonché agli altri settori espressamente previsti dall'art. 70 del D.Lgs n.165/2001.

L'Aran esercita le funzioni relative alla contrattazione collettiva nazionale sulla base degli atti di indirizzo formulati dai Comitati di settore.

Per le amministrazioni e le aziende autonome dello Stato, il Presidente del Consiglio dei Ministri opera come Comitato di settore, tramite il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze, nonché, per il sistema scolastico, di concerto con il Ministro dell'istruzione, università e ricerca scientifica.

Per le altre pubbliche amministrazioni, è prevista la costituzione di uno specifico Comitato di settore per ciascun comparto di contrattazione collettiva (art. 41, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001).

Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di cui all'art. 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti, le funzioni di indirizzo e le altre competenze riguardanti la contrattazione collettiva sono esercitate dall'Organismo di coordinamento dei comitati di settore costituito presso l'Aran e presieduto dal Ministro per la funzione pubblica.

Gli atti di indirizzo contengono principi ed obiettivi generali dell'azione di governo per la riforma della pubblica amministrazione ed i conseguenti obiettivi fondamentali della specifica disciplina contrattuale di comparto, ivi comprese le disponibilità finanziarie per i contratti da stipulare.

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli, secondo le previsioni dell'Accordo del luglio 1993 valide per tutto il mondo del lavoro, compreso quello privato.

I due livelli sono costituiti dalla **contrattazione nazionale** e dalla **contrattazione integrativa**, che, in base all'Accordo del luglio 1993 non deve essere meramente ripetitiva di quanto previsto a livello nazionale e deve svolgersi, nel quadro dei contratti nazionali, in forme autonome e con risorse proprie delle amministrazioni.

A garanzia di tale vincolo di interdipendenza, la legge dispone che non possano essere sottoscritti, in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Per assicurare la coerenza dei contratti integrativi al contratto nazionale ed a vincoli di bilancio è prevista dal comma 3 dello stesso articolo 40, la sanzione della nullità delle clausole difformi (cosiddetta “nullità reale”).

Si è affermato in tutte le amministrazioni pubbliche contrattualizzate un articolato sistema di **relazioni sindacali**, che nel rispetto delle distinzioni dei ruoli, delle funzioni e delle responsabilità delle amministrazioni, da una parte, e delle organizzazioni sindacali, dall'altra, consente il contemperamento degli interessi dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza delle amministrazioni di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi.

In particolare il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva (che si articola, come descritto, nei due livelli nazionale ed integrativo);

b) partecipazione che, a sua volta, si articola nei seguenti tre istituti:

1) *l'informazione*: semplice informativa da parte di ciascuna amministrazione sugli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro, nelle materie e ai soggetti indicati nei contratti collettivi nazionali;

2) *la concertazione*: procedura attivata mediante richiesta scritta, nei termini e sulle materie definite dai contratti collettivi nazionali e comunque entro pochi giorni dal ricevimento dell'informazione. Attraverso tale procedura le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve concludersi entro il termine massimo stabilito nei contratti collettivi nazionali (solitamente di trenta giorni dalla sua attivazione); dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa;

3) *la consultazione*: consistente nel conseguimento di intese con le organizzazioni sindacali, prima dell'adozione di atti di ristrutturazione organizzativa che influiscono sul rapporto di lavoro.

I contratti collettivi, ai sensi dell'art. 9 del D.lgs 165/01, “disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione anche con riferimento agli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro”. I contratti, pertanto, definiscono le relazioni sindacali da esercitare a livello nazionale e locale, prevedendo la loro titolarità, i loro limiti ed i loro ambiti e affidando alla contrattazione integrativa la possibilità di individuare ulteriori forme di partecipazione (Commissioni paritetiche, Comitati, Osservatori, ecc.) per favorire il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti sindacali.

Per esempio il CCNL del comparto Ministeri prevede la costituzione di appositi Comitati composti dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle Organizzazioni sindacali aventi titolo, nei quali le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Amministrazione, registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Amministrazione. Di tale attività, correlata dai dati raccolti sulle

predette materie, viene effettuata una comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica.

- Articolo 8

a) La trasposizione della disciplina del rapporto del pubblico impiego dal campo del diritto pubblico a quello del diritto privato ha comportato **lo spostamento della giurisdizione dal giudice amministrativo al giudice ordinario, competente “per materia”, a conoscere delle cause di lavoro del settore pubblico.** Le controversie di lavoro pubblico sono, infatti, demandate alla giurisdizione del giudice ordinario, competente per le controversie relative al rapporto di lavoro privato.

Il trasferimento della giurisdizione ha richiesto l'approntamento di idonei strumenti preposti alla deflazione del contenzioso (procedure obbligatorie di conciliazione e di arbitrato volontario, nonché procedure di accertamento pregiudiziale per l'interpretazione delle clausole controverse dei contratti collettivi). Con riferimento a queste ultime procedure, va evidenziata la previsione di cui all'art. 49 del d.lgs 165/01, secondo cui *“quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo.....sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto”*.

Il contenuto di questo articolo è stato recepito in tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti, consentendo una notevole deflazione del contenzioso.

La disciplina generale dell'arbitrato nelle controversie di lavoro è stata introdotta nel nostro ordinamento, (come già riportato), con la riforma del 1998 attraverso i decreti legislativi n. 80/1998 e n. 387/98, che come detto, sono confluiti nel d.lgs n. 165/2001.

L'istituto dell'arbitrato è stato inteso dal legislatore come fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado, di garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni una risoluzione celere ed adeguata delle controversie di lavoro, funzionale non solo ad una giustizia realmente efficace, ma anche ad una riduzione dei costi sociali ed economici delle controversie stesse.

In particolare gli artt. 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile, introdotti dall'art. 39 del D.lgs 80/1998 e modificati dall'art. 19 del D.lgs n. 387/1998, dettano requisiti e modalità del procedimento arbitrale in materia di lavoro.

In base a tali norme, ed in specie, secondo quanto previsto dall'art. 412-ter c.p.c, le parti (anche tramite l'organizzazione sindacale cui aderiscano o abbiano conferito mandato) hanno facoltà di deferire ad arbitri la risoluzione delle controversie a due condizioni: che il tentativo di conciliazione non si riuscito o siano comunque decorsi i termini per l'espletamento; che i contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro prevedono sia la facoltà delle parti di ricorrere all'arbitrato sia anche determinate regole, criteri e tempi del procedimento.

In specie, i contratti collettivi devono disciplinare *le modalità della richiesta di devoluzione della controversia al collegio arbitrale, il termine entro cui la controparte può aderire, la composizione dl collegio arbitrale e la procedura per la nomina, le forme di espletamento dell'istruttoria, il termine di pronuncia del lodo, i criteri per la liquidazione dei compensi degli arbitri.*

La norma prevede, inoltre la possibilità di istituire *“collegi” o “camere arbitrali” stabili, rimesse alla contrattazione collettiva.*

Il legislatore ha, quindi, tentato di incoraggiare l'utilizzo dello strumento arbitrale quale metodo di risoluzione delle controversie di lavoro, fornendo alle parti maggiori garanzie di certezza nel procedimento, le cui fasi e modalità sono contrattualmente predeterminate.

L'operatività di tale meccanismo nel pubblico impiego non era stata ancora disciplinata da contratti collettivi fino al 23 gennaio 2001, data in cui l'ARAN e le Confederazioni sindacali hanno sottoscritto in via definitiva il *Contratto Collettivo Nazionale Quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato*”, che introduce e disciplina gli istituti deflattivi del processo del lavoro.

Il citato contratto (valido esclusivamente per il settore pubblico), prorogato con contratto stipulato il 14 luglio 2003, prevede, tra gli altri, i seguenti punti nodali:

- 1) *l'arbitro è unico;*
- 2) *l'arbitro può svolgere compiti di conciliazione con gli stessi effetti della conciliazione obbligatoria prevista dal decreto legislativo 165/2001;*
- 3) *l'arbitro, in considerazione della particolare natura ed importanza del contratto collettivo di lavoro nel settore pubblico (natura ed importanza diversi dal contratto collettivo in ambito privato), deve giudicare secondo legge e contratto;*
- 4) *ove l'arbitro ritenga che, per decidere, si deve risolvere una questione pregiudiziale interpretativa di una norma contrattuale, sospende il giudizio e informa le parti che, se vogliono continuare la procedura presso l'arbitro, devono dichiarare per iscritto di accettare la decisione arbitrale sul punto controverso. In tal modo quindi, non potranno successivamente impugnare, sullo specifico punto, il lodo arbitrale;*
- 5) *l'arbitro può essere scelto di comune accordo o sorteggiato all'interno di liste arbitrali, gestite da camere arbitrali stabili dislocate presso le Direzioni regionali del lavoro e che ne assicurino la competenza, professionalità ed indipendenza;*
- 6) *l'istituzione di corsi di formazione per arbitri;*
- 7) *l'arbitro può svolgere la sua funzione presso le amministrazioni interessate dalla controversia o presso le camere arbitrali stabili;*
- 8) *le indennità dovute all'arbitro sono a carico del soccombente;*
- 9) *le sanzioni disciplinari sono impugnabili presso questo arbitro oltre che presso collegi arbitrali (già esistenti nel settore pubblico), ma attualmente operanti secondo le medesime regole procedurali dell'arbitro unico;*
- 10) *l'istituzione presso l'ARAN di un gruppo di lavoro permanente in funzione di “cabina di regia”, con il compito di sostenere l'avvio degli istituti definiti nell'accordo, nonché di monitorare tutte le fasi attuative del medesimo, di progettare percorsi formativi e compilare una lista di arbitri per l'utilizzo immediato delle procedure di cui all'accordo.*

Deve essere sottolineato, relativamente alla conciliazione obbligatoria, che, pur in una situazione di notevole carico lavorativo per le Direzioni provinciali del lavoro, essa ha consentito di conseguire rilevanti successi, attraverso modalità di composizione delle controversie molto più rapide, che hanno evitato di dover, inevitabilmente, ricorrere al giudice.

Infatti la procedura di conciliazione obbligatoria si svolge, istituzionalmente, presso la Direzione Provinciale del Lavoro (ufficio decentrato del Ministero del Lavoro), che, in quanto ufficio terzo rispetto le parti della controversia, è presieduto da un proprio funzionario, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione.

Solo una volta esperito il tentativo di conciliazione con esito negativo, le parti, a maggior garanzia dei propri diritti, possono, in subordine, adire l'autorità giudiziaria.

In riferimento a quanto sopra detto, si può ragionevolmente affermare, che il bilancio dell'esperienza conciliativa ed arbitrale nel pubblico impiego, allo stato attuale, sia da ritenersi, in linea generale, positivo, con la pur crescente consapevolezza dell'importanza di promuovere, ulteriormente, la conoscenza, la diffusione e l'utilizzo di questi importanti strumenti di composizione stragiudiziale delle liti che hanno, già, contribuito a deflazionare tanta parte del contenzioso del lavoro.

Per quanto riguarda i metodi di regolamento delle controversie collettive, oltre alla citata norma del D. lgs. 165/01 (art. 49) per la *"interpretazione autentica dei contratti"* e anche al fine di improntare le relazioni sindacali ai principi di responsabilità, di correttezza e di prevenzione dei conflitti, sono state previste, all'interno dei Contratti collettivi nazionali di tutti i comparti del pubblico impiego, norme che hanno introdotto :

- *"procedure di raffreddamento dei conflitti"* con clausole vincolanti che vietano di assumere iniziative unilaterali e di procedere ad azioni dirette entro il primo mese dei negoziati relativi alla contrattazione integrativa (contrattazione di 2° livello) e durante il periodo in cui si svolge la concertazione o la consultazione su determinate materie ;
- la possibilità di istituire (nell'ambito delle forme di partecipazione) *Commissioni bilaterali* ovvero *Osservatori* per l'approfondimento di particolari tematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro, i servizi sociali, dotando le parti di uno strumento che permetta la definizione il più possibile condivisa di tali problematiche e di limitare, conseguentemente, al massimo l'eventuale insorgere di conflitti.

- Articolo 9

Tra le altre disposizioni, (oltre quelle richiamate nella risposta al precedente rapporto), che tutelano i diritti civili e politici dei dipendenti pubblici in relazione

all'esercizio dell'attività sindacale, si evidenzia la norma di cui all'art. 18 del CCNQ del 7-8-98, in base a cui il dirigente sindacale gode delle seguenti garanzie:

- il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta ovvero in altra amministrazione anche di diverso comparto della stessa sede;
- il dipendente o dirigente che rientra in servizio è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza, fatte salve le anzianità maturate, e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione «*ad personam*» della differenza con il trattamento economico previsto per la qualifica del nuovo ruolo di appartenenza, fino al riassorbimento a seguito dei futuri miglioramenti economici;
- il dipendente o dirigente non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa;
- il trasferimento in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali di cui all'elenco allegato.

ALLEGATI:

- **Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 (articoli 1, 8, 9, 10);**
- **D.lgs 31 marzo 2000, n. 129 (a modifica della legge 6 marzo 1992, n.216);**
- **Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, integrato e coordinato con le modifiche apportate dalla legge 15 luglio 2002, n. 145;**
- **Articoli 412 ter e 412 quater del codice di procedura civile;**
- **N. 1 Accordo Collettivo Nazionale Quadro del 7 agosto 1998;**
- **N. 2 Accordo Collettivo Nazionale Quadro del 7 agosto 1998;**
- **Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 23 gennaio 2001;**
- **Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 14 luglio 2004**

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.