

## CONVENZIONE N. 151/1978 CONCERNENTE “*RELAZIONI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO*”. ANNO 2021

### Paragrafo I del questionario

In merito all'applicazione, nella legislazione nazionale e nella pratica, della Convenzione in esame, ad integrazione di quanto già comunicato con i rapporti precedenti, si riportano di seguito, i testi normativi e regolamentari, contenenti le disposizioni attuative della Convenzione in oggetto, adottati dall'invio dell'ultimo rapporto - 2014 - ad oggi.

Preliminarmente, si segnala che l'emergenza legata alla pandemia generata da Covid-19 ha determinato la necessità di adottare interventi normativi di carattere eccezionale, anche legati a speciali forme di lavoro agile. Fra questi si ricordano:

- il **decreto legge 25 marzo 2020 n. 19** recante “*Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19*”;
- il **decreto legge del 19 maggio 2020 n. 34** recante “*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19*”;
- il **decreto legge 14 agosto 2020 n. 104** recante “*Misure urgenti per il sostegno e il rilancio della economia*”, convertito in legge con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126;
- il **decreto legge 13 marzo 2021 n. 30** recante “*Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del Covid-19*”.

Si evidenziano, inoltre, le seguenti disposizioni di rilievo:

- **decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165** (*cd. Testo unico sul Pubblico Impiego*), come modificato dalle seguenti disposizioni intervenute dal 2015:
  - **legge 19 giugno 2019 n. 56** recante “*Interventi per la concretezza delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione degli assenteismi*”, che ha previsto l'istituzione del “Nucleo della concretezza” (art. 60-bis del d.lgs. 165/2001) a supporto delle pubbliche amministrazioni nel diffondere i migliori modelli organizzativi;
  - **decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74**, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, sua efficienza e trasparenza, attuativo della legge delega 7 agosto 2015 n. 124, che novella principalmente il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, intervenendo in materia di valutazione della performance, incentivi per produttività, organismi interni di valutazione;
  - **decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75**, in tema di riforma e riorganizzazione generale delle amministrazioni pubbliche, attuativo della legge delega 7 agosto 2015 n. 124, che ridefinisce una serie di materie fra cui: fonti del rapporto di lavoro pubblico, rapporto fra legge e contrattazione collettiva, competenza e finanziamento dei contratti collettivi, fabbisogno del personale e reclutamento, responsabilità e procedimento disciplinare, lavoro flessibile, progressioni di carriera, stabilizzazione dei dipendenti precari, misure di sostegno alla disabilità, reintegrazione del dipendente pubblico in caso di licenziamento illegittimo;
- **decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80** - attuativo della legge 10 dicembre 2014 n. 183 - in materia di conciliazione vita-lavoro, che incide sul *Testo Unico maternità e paternità* (d. lgs n.151 del 2001) applicabile anche al rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni pubbliche;

- **decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81** - attuativo della legge 10 dicembre 2014 n. 183 – recante il riordino delle tipologie contrattuali e contenente disposizioni applicabili anche ai pubblici dipendenti.

### **Paragrafo II del questionario**

La Convenzione in esame ha la medesima forza della legge ordinaria posto che l'“autorizzazione alla ratifica” è stata fornita dal Parlamento con la legge 19 novembre 1984, n. 862, che all'art. 2 reca testualmente “*piena ed intera esecuzione è data (...)*”.

Tanto premesso, si illustrano di seguito le modifiche e gli aggiornamenti intervenuti in riferimento ai vari articoli della Convenzione.

### **Articolo 1**

1. Il d.lgs. n. 165 del 2001 si applica alle pubbliche amministrazioni e il legislatore, per evitare qualsiasi dubbio, ha elencato sia i soggetti coinvolti dalla cosiddetta “*privatizzazione*” e “*contrattualizzazione*” del rapporto di lavoro pubblico - per opera delle quali i pubblici dipendenti sono stati assoggettati, salvo alcune eccezioni, alla disciplina del lavoro privato (Codice civile, Statuto dei lavoratori, Contratti collettivi ecc.) - sia quelli che, di contro, ne rimangono esclusi.

Per amministrazioni pubbliche, secondo l'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165 del 2001, si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le istituzioni universitarie, le aziende e le amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi ed associazioni, gli istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, e tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), le Agenzie previste dal d.lgs. n. 300 del 1999, nonché il CONI.

L'art. 3 del d.lgs. n. 165/2001 esclude alcune categorie di pubblici dipendenti, come detto, in maniera esplicita dal novero dei rapporti di lavoro “*privatizzati*” alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Tali dipendenti conservano un regime di rapporto di lavoro totalmente pubblico in quanto regolato da norme e non da contratti, disposizione del Codice civile o altre norme che regolano il rapporto di lavoro nell'impresa, come invece accade - tranne le espresse esclusioni - per il personale “*privatizzato*”. Il cosiddetto personale ad ordinamento pubblicistico rimane, infatti, assoggettato ai propri ordinamenti di settore. La ragione di tale regime dipende dalle caratteristiche particolari che caratterizzano le funzioni pubbliche svolte dal personale in questione. Si tratta dei rapporti di lavoro riguardanti i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, avvocati e procuratori dello Stato, personale militare e delle forze di polizia, personale delle carriere diplomatica e prefettizia, dipendenti che svolgono la loro attività nelle materie del risparmio, funzioni creditizia e valutaria, e dei valori mobiliari (in particolare alcune autorità amministrative indipendenti come Consob, Antitrust ecc.), professori e ricercatori universitari, dirigenti e personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e il personale della carriera dirigenziale penitenziaria.

2. Le garanzie e i diritti riconosciuti nella Convenzione in esame trovano pieno riconoscimento nello Statuto dei lavoratori nonché, a monte, negli stessi articoli della Costituzione (art. 39, comma 1, e artt. 17 e 18). Esistono però delle categorie di lavoratori che recano regolamentazioni peculiari. Per il personale della polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato,

Corpo di polizia penitenziaria) sussistono vere e proprie organizzazioni sindacali cui è possibile aderire, mentre il personale delle forze di polizia ad ordinamento militare (Arma dei carabinieri, Corpo della guardia di finanza) e delle forze armate (Esercito, Marina, Aeronautica) non è rappresentato da sindacati, ma da organismi di rappresentanza a base elettiva (COCER, COBAR, COIR). Queste rappresentanze sono disciplinate dalla legge 11 luglio 1978, n.382 e dal regolamento di attuazione approvato con il DPR 4 novembre 1979, n. 691, come modificato dal DPR 28 marzo 1986, n. 136. Le loro competenze sono indicate dalla legge e riguardano aspetti afferenti al trattamento del personale nonché la negoziazione di accordi triennali.

In relazione a tale personale, va evidenziata un'importante sentenza della Corte costituzionale che costituisce indubbiamente una storica presa di posizione da parte della Consulta in tema di associazioni professionali tra militari "a carattere sindacale". Con la sentenza additiva n. 120 dell'11 aprile 2018 (depositata il 7 giugno 2018), la Corte Costituzionale ha, infatti, dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 1475, comma 2, del d.lgs. 15 marzo 2010 n. 66 (*Codice dell'Ordinamento Militare*), nella parte in cui prevede che "i militari non possono costituire associazioni professionali a carattere sindacale o aderire ad altre associazioni sindacali", invece di prevedere che "i militari possono costituire associazioni professionali a carattere sindacale alle condizioni e con i limiti fissati dalla legge; non possono aderire ad altre associazioni sindacali". I giudici costituzionali hanno quindi stabilito che i militari possono costituire associazioni professionali a carattere sindacale alle condizioni e con i limiti fissati dalla legge.

Si segnala, inoltre, che è all'esame del Parlamento, l'Atto Senato n. 1893 recante "*Norme sull'esercizio della libertà sindacale del personale delle Forze armate e delle Forze di polizia a ordinamento militare, nonché delega al Governo per il coordinamento normativo*".

3. Da ultimo, possiamo concludere che la Convenzione in esame ha valore di legge ordinaria e si applica pienamente al personale soggetto alla "privatizzazione"; restano tuttavia in vigore le disposizioni normative che riguardano i membri delle forze armate e della polizia di Stato e delle altre categorie ad "ordinamento pubblicistico", che recano alcune eccezioni e salvaguardano alcune peculiarità di queste categorie di lavoratori in relazione alla funzione pubblica particolare svolta che incidono anche sulla sfera dei diritti sindacali.

### **Articoli 4, 5 e 6**

1. Il primo comma dell'articolo 39 della Costituzione garantisce la libertà dell'organizzazione sindacale.

Ai fini del riconoscimento della natura giuridica delle organizzazioni sindacali, gli ulteriori commi dell'art. 39 prevedono che:

- alle organizzazioni sindacali non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge;
- è condizione per la registrazione che gli statuti delle organizzazioni sindacali sanciscano un ordinamento interno a base democratica;
- in seguito alla registrazione, le organizzazioni sindacali acquistano personalità giuridica e la capacità di stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Le disposizioni di attuazione dei commi 2, 3 e 4 dell'art. 39, tuttavia, non sono state mai state adottate, le organizzazioni sindacali sono, pertanto, da considerare delle associazioni non riconosciute (artt. 36, 37 e 38 del Codice civile) e quindi prive di personalità giuridica.

Sussistono, tuttavia, per i lavoratori pubblici "contrattualizzati" regole esplicite contenute nel d.lgs. n. 165 del 2001 e nei contratti collettivi, nonché apposite disposizioni per i dipendenti

pubblici non contrattualizzati (forze di polizia ad ordinamento civile e militare, vigili del fuoco, personale della carriera prefettizia e diplomatica, forze armate).

In particolare, sono stati definiti accordi collettivi e provvedimenti di concertazione negoziati per il rilascio delle deleghe sindacali ai fini della delegazione di pagamento delle quote associative, per il calcolo della rappresentatività sindacale e per la concessione delle prerogative sindacali.

Nello specifico, per il personale "contrattualizzato" l'articolo 42, commi 2 e 3, del citato d.lgs. n. 165 del 2001, prevede che le organizzazioni sindacali dei dipendenti "contrattualizzati", in possesso di una determinata rappresentatività, possano costituire in ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa, rappresentanze sindacali aziendali e costituire organismi di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita tramite la stessa legge la partecipazione di tutti i lavoratori con cadenza triennale.

2. Nell'ordinamento italiano, la libertà sindacale è tutelata principalmente dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 recante: "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*" meglio conosciuto come *Statuto dei Lavoratori*. L'art. 42, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 prevede che nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dallo *Statuto dei lavoratori*.

Nello specifico, il Titolo II dello *Statuto* disciplina la libertà sindacale e in particolare: il diritto dei lavoratori di costituire all'interno dei luoghi di lavoro associazioni sindacali e di aderirvi; la nullità di atti discriminatori; il divieto di trattamenti economici a carattere discriminatorio; il divieto per il datore di lavoro di costituire o sostenere sindacati di comodo; la tutela giudiziale in caso di licenziamento discriminatorio.

Il Titolo III disciplina e tutela, invece, l'attività sindacale e nello specifico: la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali; i diritti di assemblea; i referendum fra i lavoratori; la tutela per i dirigenti sindacali contro i trasferimenti discriminatori; i permessi retribuiti e non retribuiti per l'espletamento del mandato e per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale; il diritto di affissione; il diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo all'interno dei luoghi di lavoro; il diritto ai locali per riunioni.

La disciplina dello *Statuto* è, inoltre, integrata da specifiche disposizioni del d.lgs. n. 165 del 2001 in materia di diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro (disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie) (art. 42), in tema di regole per la rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva (art. 43) e in merito alla partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro (art. 44). L'art. 50 disciplina, inoltre, le aspettative ed i permessi sindacali con ampi rinvii alla contrattazione collettiva.

3. Si ribadisce, inoltre, che non sono stati privatizzati, e rimangono quindi assoggettati a specifiche discipline di legge ed ad ordinamenti particolari, il personale della carriera diplomatica, i professori ed i ricercatori universitari, i magistrati, avvocati e procuratori dello Stato, il personale della carriera prefettizia ed appartenente al cosiddetto "*comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico*" (forze di polizia ad ordinamento militare e civile, forze armate, vigili del fuoco), nonché il personale di alcune autorità amministrative indipendenti (Consob; Antitrust ecc). Per queste categorie di personale vigono regole in materia di libertà sindacale in parte diverse, contenute nei rispettivi statuti ed ordinamenti di settore (leggi e regolamenti).

4. Va, infine, sottolineata l'importanza della disciplina prevista dall'art. 28 della legge n. 300 del 1970 in materia di repressione della condotta antisindacale. Si tratta di un meccanismo di tutela giudiziaria particolarmente efficace, sia perché il concetto di condotta antisindacale è inteso

nell'accezione più ampia e copre qualsiasi atto idoneo ad incidere sulla libertà e sull'attività sindacale nonché sull'attività di sciopero, sia perché è caratterizzato da una notevole celerità. È, inoltre, previsto come rimedio *ad hoc* a sostegno degli interessi collettivi propri delle organizzazioni sindacali.

5. Per quanto riguarda il decreto legge 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, - oggetto di osservazioni da parte della UIL in riferimento all'art. 6 della Convenzione (allegato n. 11) - si evidenzia preliminarmente che, nel settore pubblico italiano, sono fornite alle organizzazioni sindacali ampie e variegate prerogative sindacali che permettono la massima agibilità per i loro rappresentanti, con poche analogie in ambito internazionale. Tali prerogative sono poi ulteriormente garantite e ampliate dalla relativa contrattazione collettiva (quadro o di comparto).

Il decreto legge 90/2014 è, invece, intervenuto nell'ambito di un più generale controllo della spesa pubblica operata dalla pubblica amministrazione, anche in attuazione del primo comma dell'articolo dell'art. 97 Cost. (che recita: *"Le pubbliche amministrazioni, in coerenza con l'ordinamento dell'Unione europea, assicurano l'equilibrio dei bilanci e la sostenibilità del debito pubblico"*) nell'ambito di un importante contesto di crisi economica e alla luce di eccessivi costi della Pubblica amministrazione italiana. Il complessivo ampio quadro delle prerogative sindacali non è, dunque, messo in discussione da un intervento di razionalizzazione della spesa, quale quello previsto dal citato decreto legge - come convertito in legge, a fronte di un continuo ed evoluto presidio legale, sia normativo sia contrattuale, delle agibilità sindacali.

### **Articolo 7**

1. Come più volte precisato, l'intero sistema del lavoro pubblico è contrattualizzato salvo i settori specifici già indicati. La regolamentazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici è sottratta alla determinazione unilaterale del Governo ed è demandata alla contrattazione collettiva.

Lo stesso Governo non è parte contrattuale diretta nella negoziazione, ma delega all'ARAN, un'agenzia avente autonomia giuridica ed economica, il compito di stipulare i contratti collettivi dopo aver fornito a quest'ultima i relativi indirizzi. Nella contrattazione collettiva l'ARAN è, inoltre, l'agenzia di rappresentanza degli interessi non solo delle amministrazioni dello Stato (ministeri) ma anche di tutte le altre amministrazioni pubbliche che forniscono all'agenzia gli indirizzi relativi alla contrattazione attraverso appositi organismi (cd. 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 pubblica amministrazione, 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. Appositi comitati di settore sono costituiti per gli enti locali, per le regioni e la sanità. Gli atti di indirizzo contengono principi ed obiettivi generali per l'attività negoziale dell'ARAN ivi comprese le disponibilità finanziarie per i contratti da stipulare.

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli, costituiti dalla contrattazione nazionale e dalla contrattazione integrativa che si svolge nel quadro dei contratti nazionali. A garanzia di tale vincolo di interdipendenza, la legge dispone che non possano essere sottoscritti, in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Tale sistema ha reso possibile in tutte le amministrazioni pubbliche contrattualizzate un articolato sistema di relazioni sindacali che, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli, delle funzioni e

delle responsabilità, consente il contemperamento dell'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro con l'esigenza delle amministrazioni di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi.

Il sistema di relazioni sindacali definito dagli attuali contratti collettivi si fonda oltre che sulla citata **contrattazione collettiva** - nazionale ed integrativa - anche sulla **partecipazione sindacale**, che si articola nei seguenti istituti:

- l'**informazione**, resa da ciascuna amministrazione su dati ed elementi conoscitivi aventi riflessi in alcuni determinati ambiti afferenti al rapporto di lavoro. Tali informazioni sono rese ai soggetti idonei a negoziare i contratti collettivi nazionali e integrativi, al fine di consentire loro di prendere coscienza della questione trattata e di esaminarla;
- il **confronto**, attraverso il quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione che consente ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale - le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL - di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che si intendono adottare. Il confronto può prevedere incontri a seguito dell'invio della informazione dall'amministrazione ai soggetti sindacali.

Altre forme di partecipazione possono essere previste dai contratti collettivi nazionali; si ricorda, ad esempio, che il CCNL del comparto Ministeri prevede la costituzione di appositi *Organismi paritetici per l'innovazione*. Attraverso tali Organismi paritetici si attiva una modalità relazionale per il coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. Al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa, l'attività progettuale può essere di *promozione dei servizi*, della *legalità* e della *qualità del lavoro*, del *benessere organizzativo* – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione vita-lavoro, alle misure di prevenzione dello *stress lavoro-correlato* e di fenomeni di *burn-out*.

Da ultimo, si sottolinea che il 10 marzo 2021 è stato sottoscritto da Governo e Sindacati il *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale* che, oltre a molte indicazioni di lavoro comune con le organizzazioni sindacali, rilancia il sistema delle relazioni sindacali già delineato dalla legge e dai contratti collettivi. Viene specificato, inoltre, che: *“Il sistema delle relazioni sindacali rafforzerà l'istituto del confronto sull'organizzazione del lavoro e sulle sue evoluzioni. È fondamentale la condivisione tra le parti dell'obiettivo di rinnovare le amministrazioni puntando su una organizzazione più flessibile, capace di rispondere rapidamente all'innovazione tecnologica e soprattutto alle esigenze dei cittadini e delle imprese”*.

2. Per il personale ad ordinamento pubblicistico costituito da Forze di polizia ad ordinamento civile e militare, Forze armate e Corpo nazionale dei Vigili del fuoco (cosiddetto comparto della sicurezza, della difesa e del soccorso pubblico), vengono stipulati con cadenza triennale appositi accordi collettivi o provvedimenti di concertazione.

Gli accordi collettivi - successivamente recepiti in decreti del Presidente della Repubblica - vengono raggiunti per le *Forze di polizia ad ordinamento civile* (Polizia di Stato e Polizia penitenziaria) e per il *Corpo nazionale dei vigili del fuoco*, da una delegazione governativa composta dai ministri competenti e dai sindacati rappresentativi delle categorie interessate.

Per le *Forze di polizia ad ordinamento militare* e per le *Forze armate*, i provvedimenti di concertazione - analogamente recepiti in decreti del Presidente della Repubblica - vengono raggiunti da una delegazione governativa composta dai competenti Ministri o loro delegati e dai rispettivi organismi di rappresentanza.

Per il personale della *Carriera diplomatica* e per quello della *Carriera prefettizia* si procede analogamente tramite accordi collettivi, recepiti in decreti del Presidente della Repubblica, previa negoziazione fra una delegazione governativa composta dai Ministri competenti e dai sindacati rappresentativi delle categorie interessate.

Non si svolge invece negoziazione collettiva per le *altre categorie* di personale ad ordinamento pubblicistico (Professori e ricercatori universitari, Magistrati, Avvocati dello Stato), mentre per il personale delle amministrazioni indipendenti si svolge una contrattazione interna secondo le leggi ed i regolamenti di settore.

### **Articolo 8**

Come noto, la “privatizzazione” del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti ha determinato il conseguente passaggio della materia dal campo del diritto pubblico a quello del diritto privato e con esso la devoluzione al giudice ordinario, anziché quello amministrativo, della competenza sulle controversie di lavoro pubblico.

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. Tali procedure sono già state ampiamente descritte nel rapporto del 2014.

La devoluzione della competenza giurisdizionale al giudice del lavoro non opera invece per i rapporti di lavoro non “privatizzati”, più volte ricordati, per i quali rimane competente il giudice amministrativo (TAR e Consiglio di Stato).

### **Articolo 9**

Come ampiamente riferito in precedenza, nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalla legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori), che è la legge fondamentale di tutela della libertà e dei diritti dei lavoratori. Anche il d.lgs. 165 del 2001 ha previsto una serie di disposizioni (artt. 47 e seguenti) volte a garantire lo svolgimento delle attività sindacali, la rappresentanza a livello nazionale e decentrato, l'elezione di organismi di rappresentanza unitaria del personale in ciascuna amministrazione.

Per i dipendenti pubblici appartenenti alle Forze di polizia, alle Forze armate e alla Magistratura è, tuttavia, prevista una limitazione del diritto di sciopero e di iscrizione a partiti politici e organizzazioni sindacali. Gli interessi degli appartenenti alle Forze armate e alle Forze di polizia sono comunque tutelati attraverso sistemi negoziali volti alla definizione degli istituti del rapporto di lavoro e della retribuzione, mentre per la magistratura attraverso forme di autogoverno (Consiglio Superiore della Magistratura).

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

## ALLEGATI

- 1 **decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165** recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* (cd. *Testo unico sul Pubblico Impiego*), aggiornato con le modifiche sopra citate;
- 2 **decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80** recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- 3 **decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81** recante *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
- 4 **decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74**, recante *“Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”*;
- 5 **decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75**, recante *“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e), e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- 6 **legge 19 giugno 2019 n. 56** recante *“Interventi per la concretezza delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione degli assenteismi”*;
- 7 **decreto legge 25 marzo 2020 n. 19** recante *“Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19”*;
- 8 **decreto legge del 19 maggio 2020 n. 34** recante *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19”*;
- 9 **decreto legge 14 agosto 2020 n. 104** recante *“Misure urgenti per il sostegno e il rilancio della economia”*, convertito in legge con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126;
- 10 **decreto legge 13 marzo 2021 n. 30** recante *“Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del Covid-19”*;
- 11 **Osservazioni UIL** sull'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni OIL;
- 12 **Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali** alle quali è stato inviato il presente rapporto.