

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

1996 (importi in migliaia)

Qual. Liv.	Stipendi	Inden. Integ.	R.I.A.	13* mens.	straordinario	altre inden..
Dirig.Gen.*	746.440					
1° Dirig.	8.919.024				418.860	
9° livello	3.238.491	1.519.577	1.009.379	518.935	517.304	988.856
8° livello	1.758.928	956.382	95.004	355.988	200.961	626.301
7° livello	19.197.485	11.551.563	5.096.651	3.169.918	2.401.533	6.082.801
6° livello	39.950	25.742	0	16.985	16.873	16.833
5° livello	35.960.276	27.240.549	6.600.615	6.325.762	6.099.911	6.584.014
4° livello	80.457.420	66.888.635	11.265.998	14.729.839	10.793.446	27.112.742
3° livello	3.243.620	3.010.922	278.659	572.839	355.284	1.125.205
Tot.Gen.	153.561.634	111.193.370	24.346.306	25.690.266	20.804.172	42.536.752

* Il Dirigente centrale è equiparato al Dirigente generale.

1996 Costo del personale in servizio

Voci di spesa	importi (in migliaia)
Totale spese indicate nella tab.prec.	378.132.500
assegno per nucleo familiare	19.116.585
spese per indennità di missione e trasf.	615.037
Contrib. a carico dell'Amministrazione su competenze fisse	129.493.422
Totale	527.357.544

1996 Costo del lavoro

Voci di spesa	importi (migliaia di lire)
Spese per gestione mense / assegni di vitto	326.281
spese per la formazione del personale	300.740
spese per la gestione dei concorsi	
spese per contratti d'opera e consulenze	18.221.309
convenzioni con enti pubblici	
convenzioni con privati	
incarichi ai dipendenti e non dipendenti previsti da leggi	948.255
spese di vestiario per i dipendenti	1.069.510
spese per il benessere del personale	1.284.038
spese per equo indennizzo al personale	568.588
altre spese	
totale tabella precedente	527.357.544
totale costo del lavoro	550.076.265

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

1997 - Tab. A (in lire)

Qualifica livello	stipendi; indennità integ. spec.; R.I.A.; 13 ^a mensilità; arretrati; assegni familiari, indennità fisse; recuperi derivanti da assenze ritardi
Dirigente Generale	1.038.380.000
Primo Dirigente	14.861.620.000
9° livello	6.487.944.077
8° livello	7.176.339.040
7° livello	53.031.823.132
6° livello	4.396.004.635
5° livello	105.899.284.643
4° livello	272.374.851.778
3° livello	9.722.048.719
totale generale	474.988.296.023

1997 - Tab. B (in lire)

Qualifica ° livello	spese accessorie ed indennità varie corrisposte al personale
Dirigente Generale	0
Primo Dirigente	0
9° livello	1.350.954.960
8° livello	1.339.180.916
7° livello	9.798.170.225
6° livello	600.207.522
5° livello	18.206.767.391
4° livello	41.708.538.897
3° livello	1.541.353.046
Totale generale	74.545.172.957

1997 - Costo del personale - Tab. C (in lire)

Voci di spesa	importi
Totale spese indicate nella tab. A	474.988.296.023
Totale spese indicate nella tab. B	74.545.172.957
spese per indennità di missione e trasf.	10.315.462.438
Contrib. a carico dell'Amm.ne su competenze fisse	162.141.384.268
Totale	721.990.315.686

Costo del lavoro (in lire)

Voci di spesa	importi
spese erogazione buoni pasto	2.002.247.770
spese per la formazione del personale	488.091.099
spese per la gestione dei concorsi	0
spese di vestiario per i dipendenti	47.851.550
spese per il benessere del personale	1.957.417.380
spese per equo indennizzo al personale	643.758.885
altre spese	
totale tabella C	721.990.315.686
totale costo del lavoro	727.129.682.370

4.2.2 Il reclutamento, l'assunzione ed il trattamento economico.

La Corte rappresenta che le assunzioni vengono effettuate secondo il sistema previsto dalla normativa del codice civile e dalle leggi collegate. e, in applicazione delle previsioni dell'art. 4 del regolamento del personale, si adottano procedure di reclutamento funzionali che privilegiano il sistema delle selezioni, avvalendosi, all'occorrenza, anche di qualificati organismi esterni specializzati nella ricerca e selezione del personale per fare fronte alle esigenze operative dell'Ente⁽¹⁸⁾.

Di particolare rilievo sono i principi, contenuti nell'art.12⁽¹⁹⁾ e nell'art.72⁽²⁰⁾, 1° comma del CCNL, che intendono privilegiare le risorse e le professionalità interne

⁽¹⁸⁾ L'art.4 del Regolamento del Personale dispone che: "Le assunzioni e le modifiche di inquadramento si effettuano nei limiti della dotazione organica complessiva. L'ente, fatte salve le assunzioni obbligatorie regolate dalla legge, dalle leggi speciali e per le qualifiche per i quali è obbligatorio il ricorso al collocamento, può anche avvalersi di qualificati organismi esterni specializzati nella ricerca e selezione del personale che individuino, sulla scorta delle esigenze dell'Ente, anche mediante valutazioni attitudinali, l'idoneo titolo di studi, le acquisite professionalità, le capacità, le potenzialità ed il livello culturale per l'assunzione di nuovo personale da inserire nelle strutture centrali e periferiche. In presenza dei requisiti, delle capacità e delle competenze richieste è privilegiato lo sviluppo professionale delle risorse interne".

⁽¹⁹⁾ L'art.12 del CCNL dispone: "1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Ente si costituisce mediante le procedure previste dal D.Lgs 143/94 che istituisce l'Ente ANAS, dal Codice Civile e dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Allo scopo di utilizzare nel modo migliore le capacità attitudinali dei lavoratori in servizio e di consentire lo sviluppo professionale dell'Ente, per coprire nuovi posti di lavoro o quelli resi vacanti, darà la precedenza, a parità di requisiti richiesti, ai lavoratori già in servizio.

all'Ente, e che prevede, in caso di vacanza di posti, a parità dei requisiti richiesti, di tener conto dei lavoratori già in servizio. A tale principio si sono coerentemente riferite tutte le iniziative atte a sopperire alle esigenze createsi soprattutto a livello di dirigenti e quadri.

La Corte osserva che l'Amministratore dell'Ente in data 21 novembre 1996 con nota prot. 2045 (in indirizzo alla Direzione centrale AA.GG e personale, a tutte le Direzioni centrali, a tutti i Compartimenti, all'Ufficio di controllo interno) ha emanato le direttive di base in materia di procedure di assunzione di personale qualificato.

Da sottolineare anche la previsione del 2° comma dell'art. 18, CCNL, che stabilisce il diritto di precedenza dei lavoratori, già assunti a tempo determinato, ove necessari, per le assunzioni a tempo indeterminato.

Proprio in ossequio a questo principio è stato avviato nel giugno del 1996, con la stipula di un apposito accordo con le OO.SS. nazionali dell'ANAS e delle Federazioni degli edili, un complesso processo di riassorbimento, in relazione alle esigenze operative dell'Ente, del personale precario in possesso dell'anzianità di servizio di almeno nove mesi nell'ultimo quinquennio antecedente la data della stipula (14/6/1996). Tale processo, conclusosi poi nell'ottobre del 1998, ha portato complessivamente all'assunzione di 1142 unità di esercizio, che sono andate a ripianare i vuoti creatisi fra il personale addetto alla sorveglianza e manutenzione a seguito della mancata attuazione del "turn-over".

3. L'assunzione del dipendente decorre a tutti gli effetti dal giorno di presentazione in servizio.
4. La presentazione in servizio dovrà avvenire entro 30 gg dalla comunicazione dell'assunzione da parte dell'Ente salvo proroga in caso di documentato impedimento.
5. L'assunzione viene comunicata al lavoratore in forma scritta e deve indicare:
 - a - data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b - arca professionale e mansione alle quali il lavoratore viene assegnato;
 - c - sede di lavoro;
 - d - trattamento economico iniziale;
 - e - durata del periodo di prova.

Sono fatte salve le norme vigenti in materia di bilinguismo.

⁽²⁰⁾ L'art. 72 del CCNL dispone che " 1. In presenza dei requisiti richiesti e delle necessarie capacità e competenze sarà favorito lo sviluppo delle risorse umane interne all'Ente; prima di ricorrere al mercato del lavoro esterno si procederà ad una ricognizione tra il personale già in servizio. 2. Nell'ambito della medesima posizione organizzativa ed economica, qualora le esigenze di servizio lo consentano, il dipendente, a domanda, potrà richiedere il passaggio orizzontale in un diverso settore di attività".

Di particolare rilevanza è la istituzione di una banca dati presso la Direzione del personale, nella quale sono confluite tutte le richieste di assunzione pervenute dal 1995, e che risulta articolata per professionalità, età e dislocazione territoriale dei richiedenti, in modo tale da poter attingere ad essa in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente.

Per quanto riguarda il reperimento all'esterno delle risorse umane (personale delle aree non dirigenziali⁽²¹⁾) attraverso il ricorso al mercato del lavoro, relativamente al collocamento ordinario, l'art.3, comma 2 del regolamento del personale stabilisce che, nell'ambito numerico della dotazione organica esistente e, in seguito della dotazione organica approvata annualmente dal Consiglio (art.3, comma 1), l'Amministratore assume le figure professionali necessarie dandone comunicazione al Consiglio stesso, così come previsto dal dec. leg.vo 26.02.1994, n.143 (art.10) e dallo Statuto (art.15) che rinviano alla normativa di diritto privato per quanto riguarda la disciplina del rapporto di lavoro del personale dipendente. Il reperimento delle risorse professionali si realizza secondo due modalità:

- assunzioni dirette, in base alle procedure stabilite dalle recenti leggi sul collocamento ordinario (da ultimo, la legge n.608 del 28.11.1996);
- selezioni, sia attraverso il ricorso a qualificati organismi esterni specializzati nella ricerca e selezione del personale sia attraverso altre modalità (costituzione di apposite commissioni interne, esterne o miste di valutazione), che individuino sulla scorta delle esigenze dell'Ente, anche mediante valutazioni attitudinali, l'idoneo titolo di studio, le acquisite professionalità, le capacità, le potenzialità, e il livello culturale (art.4 del regolamento del personale).

Nel corso del 1996 e del 1997 sono state attivate diverse procedure di selezione per il reperimento di professionalità specifiche. In particolare: la selezione per funzionari

⁽²¹⁾ Per il personale dirigenziale la procedura è prevista nell'art.5 del regolamento del personale.

laureati, appartenenti al profilo tecnico ed amministrativo, mirata all'individuazione di professionalità rispondenti ai profili richiesti, alla quale hanno avuto accesso anche i dipendenti ANAS, curata dalla Società Hay Management Consultants; la selezione per laureati e diplomati in ingegneria ambientale finalizzata all'individuazione di professionalità specifiche rispondenti ai nuovi compiti istituzionalmente attribuiti all'Ente in materia di tutela dell'ambiente e del territorio, effettuata mediante l'istituzione di un'apposita commissione (presieduta dal Presidente del Consiglio superiore dei lavori pubblici); la selezione per procuratori legali, motivata dalla necessità di garantire una attività di tipo specialistico in campo legale, è stata effettuata attraverso la costituzione di due apposite commissioni l'una mista (esterna - interna) e l'altra interna.

Inoltre facendo ricorso alle professionalità esistenti nell'ANAS sono state esperite due selezioni interne di personale specializzato, una per periti tecnici, per reperire le professionalità necessarie al centro sperimentale di Cesano, l'altra per geometri.

L'art.13 del CCNL riprende una disposizione della legge n.65/1982 (art.5) consentendo al coniuge o al figlio del dipendente, deceduto o dichiarato inabile totale e permanente per cause di servizio, di essere assunto dall'Ente.

L'art.14, infine richiama la legge 482/1968 a tutela delle assunzioni delle categorie protette.

In materia di assunzioni obbligatorie si segnala che l'Ente, a seguito della rilevanza assunta sul piano nazionale dal fenomeno dei così detti "falsi invalidi", ha istituito presso la Direzione centrale AA.GG. e personale una apposita commissione interna con il compito di eseguire accertamenti circa la regolarità delle assunzioni del personale appartenente alle categorie degli invalidi civili, del lavoro e per servizio negli ultimi dieci anni. La commissione, ha esaminato la documentazione sanitaria esistente nei fascicoli personali dei dipendenti appartenenti alle predette categorie - prodotta dagli invalidi stessi

al momento dell'assunzione - verificandone l'autenticità tramite un riscontro con la documentazione in possesso delle aziende sanitarie locali e delle altre autorità sanitarie che hanno in precedenza fornito le certificazioni. L'indagine della commissione ha evidenziato 8 posizioni irregolari per le quali si è proceduto ad inoltrare denuncia alla Autorità giudiziaria competente.

4.2.3 L'ordinamento professionale

Per quanto riguarda la materia dei profili professionali del personale dell'ANAS, occorre ricostruire il processo logico-giuridico attraverso il quale si è costruito il sistema e le tappe che ne hanno consentito il passaggio dall'Azienda all'Ente.

Più specificatamente, la legge 11/7/1980, n. 312, concernente il nuovo assetto retributivo funzionale del personale civile e militare dello Stato, stabiliva agli artt. 3 e 4 la determinazione dei nuovi profili professionali e le norme di primo inquadramento nelle stesse. La stessa disposizione di legge prevedeva all'art.10 la costituzione di una commissione paritetica, presieduta da un Sottosegretario di Stato o per sua delega da un dirigente generale, e composta da sei rappresentanti dell'amministrazione statale e da sei rappresentanti dei dipendenti statali, designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, per pronunciarsi sull'identificazione concreta dei profili professionali, della corrispondenza tra le precedenti e le nuove qualifiche di inquadramento, e, comunque, su tutte le questioni in materia sottoposte dalle singole amministrazioni.

La legge 4/3/1982, n.65, che disciplinava con normativa specifica il personale dell'A.N.A.S., prevedeva all'art.4 l'istituzione di una apposita commissione paritetica con competenze analoghe a quelle previste per la commissione di cui all'art.10 della predetta legge n. 312/80.

Detta commissione, più volte costituita, non ha mai iniziato i propri lavori.

Con D.P.R. 5/3/1986, n.68, il personale dell'A.N.A.S. veniva inserito nel comparto del personale delle aziende e delle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.

L'art. 12, comma 1, del D.P.R. 18/5/1987, n.269, prevedeva che fossero avviate, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto, le procedure per definire i profili professionali, secondo le previsioni e le modalità di cui all'art.18 della legge quadro sul pubblico impiego, senza, tuttavia, individuare esplicitamente le procedure.

Con la legge 5/7/1990, n. 183, (art. 2), si prevedeva:

1. La definizione dei profili professionali dell'A.N.A.S. mediante intesa tra le delegazioni di parte pubblica e sindacale, costituite ai sensi dei commi primo e quarto dell'art. 6 della legge 29/3/1983, n. 93;

2. L'individuazione, con protocollo redatto d'intesa con le organizzazioni sindacali, delle corrispondenze fra le attribuzioni delle qualifiche del precedente ordinamento ed i profili professionali del personale in questione, ai fini dell'inquadramento previsto dall'ottavo comma dell'art. 4 della legge n. 312 del 1980, con decorrenza giuridica 1° gennaio 1978 ed economica 1° luglio 1978;

3. l'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 9° e 10° dell'art. 4 della legge 312 del 1980 al medesimo personale.

Il protocollo d'intesa, sottoscritto dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale, è stato siglato in data 22/2/1991 ed approvato, ai sensi dell'art. 6 della legge 29/3/1983, n.93, con deliberazione, adottata nella riunione del 2/8/1991, del Consiglio dei ministri e del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e

della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e dei lavori pubblici.

A sèguito di tale approvazione, è stato emanato, con D.P.R. 10/9/1991, n.385, il regolamento per il recepimento del protocollo d'intesa relativo alla definizione dei profili professionali del personale dipendente dall'Azienda nazionale autonoma delle strade, ai sensi dell'art.2 della legge 5/7/1990, n.183.

Tale è il regime giuridico che, all'atto dell'entrata in vigore del dec. leg.vo n.143/1994, ed in particolare per effetto della previsione di cui all'art.11, comma 8 dello stesso, era applicabile al personale dell'ANAS in materia di profili professionali fino alla stipula del primo CCNL.

Con la stipula del CCNL per il personale dipendente, nell'ottica di restituire efficacia ed efficienza al particolare servizio pubblico erogato dall'ANAS, si è ripensato l'intero assetto dell'ordinamento professionale, superando la rigidità organizzativa dovuta all'eccessiva frammentazione di quello ereditato dall'Azienda, in coerenza con le nuove esigenze di flessibilità e funzionalità. Per questo si è addivenuti alla definizione dei principi fondamentali per un nuovo inquadramento del personale, in relazione al diverso grado di partecipazione alla realizzazione delle finalità aziendali ed al differente apporto professionale richiesto.

Sono state individuate (artt.66, 67, 68 e 69) tre aree funzionali di classificazione entro le quali va inquadrato il personale dell'Ente (area di base, operativa e di esercizio, quadri) e le relative declaratorie. Questa innovazione ha consentito una migliore utilizzazione del personale che, in precedenza, era limitata alla figura professionale ricoperta, mentre con il CCNL assume una configurazione più ampia e flessibile a tutto vantaggio delle esigenze operative.

Con il protocollo d'intesa 26/2/1996 (allegato 4 al CCNL e relativa tabella H) si sono individuate le linee guida per procedere all'individuazione delle posizioni organizzative ed economiche differenziate all'interno delle aree di inquadramento, in modo tale da rendere visibile a ciascun dipendente la possibilità di progressione individuale, in quanto esplicitazione di un sistema incentivante legato in modo trasparente, ai meriti ed all'impegno di ciascuno.

In tale nuova configurazione trova piena applicazione la disposizione dell'art.13 della legge 20 maggio 1970, n.300, che sostituisce l'art.2103 cod. civ., circa le mansioni effettivamente adempiute dal lavoratore e lo svolgimento di mansioni superiori, situazione che nell'ANAS aveva assunto dimensioni croniche in relazione alla notoria carenza di personale.

Trova parimenti applicazione la medesima legge n.300/1970 (art.7), per quanto riguarda la materia e le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari (vedi art.52 e 53 del CCNL), ivi comprese le due ipotesi di licenziamento con o senza preavviso di cui ai punti 5 e 6 dell'art.53.

Per quanto riguarda, infine, la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'art.55 del CCNL prevede che essa possa avvenire, oltre che nei casi previsti da altre norme del contratto (mancato rientro senza giustificato motivo al termine della fruizione dell'aspettativa, punto 5 dell'art.35; superamento dei limiti massimi di assenza per malattia, comma 5 dell'art.36), anche:

- a) - al compimento del limite di età;
- b) - per recesso o dimissioni;
- c) - per inabilità a svolgere qualsiasi mansione;

d) - per licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art.2119 o per giustificato motivo ai sensi della legge n.604 del 15/7/1966.

Per quanto concerne l'ordinamento professionale della dirigenza, il D.P.R. 30 giugno 1972, n.748, ha introdotto nell'ambito delle carriere direttive delle Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo e pertanto anche presso l'ANAS, le qualifiche dirigenziali articolate come segue:

1. Dirigente generale;
2. Dirigente superiore;
3. Primo dirigente.

Ai dirigenti preposti agli Uffici centrali e periferici veniva riconosciuta nell'esercizio delle proprie attribuzioni, la rappresentanza giuridica dell'Amministrazione nei confronti di terzi. Le direttive generali ai quali gli organi centrali e periferici dell'Azienda dovevano ispirare la propria azione nei limiti degli stanziamenti di bilancio e delle rispettive competenze, venivano stabilite dal Ministro.

La tabella X quadri d - e - f -, allegata al D.P.R. citato, contiene le dotazioni organiche ed i posti di funzione previsti per le qualifiche dirigenziali dell'ANAS.

I funzionari con qualifica di Dirigente generale esercitavano le funzioni di Capo delle Direzioni centrali; i funzionari con qualifica di Dirigente superiore esercitavano le funzioni di vicario dei titolari delle Direzioni centrali nonché di Ispettore generale e di Capo di un ufficio periferico di particolare rilevanza; i funzionari con qualifica di primo dirigente esercitavano le funzioni di direttore di divisione nonché di capo di ufficio periferico.

Per effetto della ristrutturazione delle carriere direttive, a seguito dell'introduzione delle qualifiche dirigenziali veniva previsto il ruolo ad esaurimento comprendente le qualifiche di Ispettore generale e di Direttore di divisione (o equiparate) nel quale erano ricompresi gli impiegati delle carriere direttive non inquadrati nella

corrispondente carriera dei dirigenti. A detto personale veniva riconosciuto un trattamento economico commisurato in percentuale a quello dirigenziale.

La legge 26 marzo 1986, n.86 ha introdotto modifiche alla tabella X elevando la dotazione organica dei dirigenti per effetto del decentramento delle competenze. Infatti, gli artt.9, 10 ed 11 della stessa legge elencano dettagliatamente le competenze dei dirigenti in ambito periferico.

Il dec. leg.vo 3 febbraio 1993, n.29, ha stabilito una netta ripartizione in ambito dirigenziale per quanto attiene alle funzioni di indirizzo politico - amministrativo e le funzioni di gestione. L'art.3, infatti, attribuisce agli organi di governo la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, nonché la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione degli indirizzi impartiti. Ai dirigenti spetta invece l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi nonché la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa mediante autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse. Al dirigente viene attribuita in via esclusiva la responsabilità dell'attività amministrativa della gestione e dei relativi risultati. Lo stesso decreto legislativo prevedeva l'articolazione della dirigenza nelle qualifiche di dirigente e di dirigente generale, articolata questa ultima nei livelli di funzione previsti.

Le precedenti qualifiche di primo Dirigente e di Dirigente superiore venivano mantenute "ad personam" nelle more della ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche. Per il conferimento di ciascun incarico di funzioni dirigenziali e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, si teneva conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, applicando il criterio della rotazione degli incarichi.

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo 26 febbraio 1994, n.143, che ha previsto l'istituzione dell'Ente, al personale in servizio, ivi compreso quello dirigenziale si

è applicato il trattamento giuridico ed economico previsto dal contratto collettivo nazionale.

Detto contratto, nel riprendere gli istituti contrattuali dei dirigenti d'industria e di altri enti rispetto ai quali ci si è allineati sotto il profilo normativo ed economico, ha previsto un'unica qualifica dirigenziale. Vengono riconosciuti dirigenti i dipendenti che, in possesso di detta qualifica, ricoprono nell'ente un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale, esplicando le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

Al dirigente viene riconosciuta un'indennità di funzione correlata alla posizione occupata ed alla entità delle responsabilità attribuite.

L'assegnazione delle funzioni (Direttore centrale, Capo servizio, Capo Compartimento) tiene conto delle rispettive professionalità, del livello di competenza ed esperienza professionale posseduto, ed è in funzione del peso delle responsabilità derivanti dall'incarico da ricoprire.

4.2.4 - Il personale delle province autonome di Trento e Bolzano

Particolare delicatezza riguardo al personale assume la vicenda del trasferimento delle funzioni in materia di viabilità stradale dello Stato, a seguito del Decreto legislativo 2/9/1997, n.320.

Ciò premesso, ai sensi dell'art.2 del predetto dec. leg.vo, al personale in servizio alla data del 30 giugno 1998 presso il Compartimento ANAS di Trento, nel limite massimo del venti per cento, si è riconosciuto il diritto di chiedere il mantenimento in servizio presso l'ANAS ed il conseguente trasferimento ad altri Compartimenti dell'ANAS medesima, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della normativa

provinciale di inquadramento, mantenendo la propria posizione di dipendente a tempo indeterminato o determinato. Il personale che avesse esercitato tale diritto veniva trasferito alle province nel rispetto dello stato giuridico e del trattamento economico in godimento, secondo le modalità stabilite dalla rispettiva normativa provinciale, tenuto conto della ubicazione della rispettiva sede di servizio alla data di pubblicazione della normativa stessa. Il personale addetto a servizi competenti per il territorio regionale aveva comunque diritto di optare per il trasferimento presso l'amministrazione di una delle due province entro il termine di opzione di cui sopra. Fino all'inquadramento nelle amministrazioni provinciali il personale ANAS era messo a disposizione della provincia nel cui territorio veniva prevalentemente utilizzato, previa intesa tra le province in ordine alla prevalenza di utilizzo, e conservando lo stato giuridico ed il trattamento economico in godimento.

Con Decreto del Presidente della giunta provinciale di Trento 8/6/1998, n.12-84 Leg., pubblicato sul Bollettino Ufficiale n.28/I-II del 7/7/1998, e con Deliberazione della Giunta provinciale di Bolzano del 22/6/1998, n.2798 pubblicata sul Bollettino Ufficiale n. 29/I-II del 14/7/1998, sono stati approvati i criteri per l'inquadramento del personale ex ANAS nei rispettivi ruoli regionali del personale delle province.

L'art.8 del D.P.R. 26 luglio 1976 n.752, contenente le norme di attuazione dello Statuto Speciale della Regione Trentino Alto Adige, ha istituito per la provincia di Bolzano i ruoli locali del personale civile delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, aventi uffici nella provincia. Per l'ANAS tale ruolo è stato quantificato secondo quanto riportato nella tabella 12 allegata al decreto.

I posti previsti in detto ruolo, distinti per carriera, erano riservati ai cittadini appartenenti a ciascuno dei tre gruppi linguistici (italiani, tedeschi e ladini) in rapporto alla consistenza dei gruppi stessi secondo le risultanze degli ultimi censimenti ufficiali.

Il personale che alla data del 20 gennaio 1972 risultava già in servizio presso la provincia continuava a svolgere le proprie attribuzioni ad esaurimento mantenendo l'inquadramento nei ruoli generali; i posti vacanti alla stessa data e quelli vacanti successivamente, andavano ricoperti mediante concorsi gestiti in sede locale attraverso il Commissariato del Governo per la Provincia Autonoma con conseguente riduzione di altrettanti posti nei corrispondenti ruoli generali.

Il personale dei ruoli locali non poteva essere destinato a prestare servizio al di fuori della provincia di Bolzano tranne che per gravi e motivate esigenze di servizio.

In ogni caso a detto personale si applicavano le disposizioni disciplinanti l'ordinamento delle carriere e lo stato giuridico dei dipendenti dello Stato, salvo specifiche disposizioni volte soprattutto a regolare il rispetto del principio della proporzionalità fra i diversi gruppi linguistici.

Con la legge 26 marzo 1986 n.86 il Compartimento per il Trentino Alto Adige veniva istituito con sede in Trento prevedendo a Bolzano la presenza di una sezione staccata. Di fatto il personale di Bolzano (appartenente tanto ai ruoli nazionali che a quello locale) ha continuato ad operare su tutto il territorio della regione.

Con dec. leg.vo 28 settembre 1990 n.284 la pianta organica del personale del ruolo locale è stata sostituita in funzione delle mutate esigenze, fermo restando il numero complessivo di unità previste (n.343).

Successivamente con dec. leg.vo 6 luglio 1993 n.291, a seguito della individuazione per l'ANAS dei profili professionali di cui al D. P. R. 10 settembre 1991 n.385, la pianta organica del ruolo locale è stata ulteriormente modificata con l'introduzione delle nuove figure professionali.

A sèguito della trasformazione in ente pubblico economico, per effetto della mutata natura giuridica dell'ANAS, la normativa regolante il ruolo locale di Bolzano non è risultata ulteriormente applicabile.

4.2.5 - Trattamento di quiescenza del personale dell'ANAS =

Per quanto specificamente attiene al trattamento di quiescenza del personale dell'ANAS, la Corte rappresenta la vicenda relativa al decreto del Ministro dei lavori pubblici d'intesa con il Ministro del tesoro n.2273 del 25/3/1996 relativo all'attribuzione di competenze per la liquidazione dei trattamenti pensionistici del personale dell'Ente (cfr. Corte dei conti; Sezione controllo Stato, deliberazione n.152/97).

A sèguito della trasformazione da Azienda di Stato in Ente pubblico economico, con propria personalità giuridica (di cui al ripetuto dec. leg.vo n. 143/1994) il Ministero del tesoro osservava che l'Ente non si sarebbe potuto porre come ordinatore primario di spesa presso le DD.PP.TT. in quanto non più Amministrazione dello Stato. Successivamente, dopo aver analizzato la materia e a sèguito di accordi intercorsi tra il Ministero del tesoro ed il Ministero dei lavori pubblici, veniva emanato il decreto interministeriale n.2273 del 23.3.1996 con il quale veniva attribuito - ai sensi dell'art.11 del dec. leg.vo 26 febbraio 1994, n.143 - alla Direzione generale AA.GG e personale del Ministero dei lavori pubblici "il compito di provvedere alla liquidazione in via provvisoria e definitiva dei trattamenti di quiescenza del personale dell'ANAS, dei trattamenti di reversibilità e delle riliquidazioni in qualità di ordinatore primario di spesa".

Ciò posto, l'Ufficio di controllo della Corte dei conti formulava rilievo al suddetto decreto, eccependo che il decreto legislativo n.143/1994, di istituzione dell'Ente, attribuiva la competenza all'ANAS attesa la sua personalità giuridica, di un ordinatore primario di spesa, in disparte dalla struttura organizzativa dell'Ente.