

IL LAVORO PUBBLICO

NORMATIVA E DIRITTI SINDACALI

Corso di diritto sindacale

Liuc

Prof. Renato Ruffini

Sommario

- Il quadro generale della normativa sul lavoro pubblico
- I soggetti della contrattazione collettiva e i diritti sindacali
- La contrattazioni integrativa nel settore pubblico
- Altre forme di relazioni sindacali
- la riforma brunetta del 2010
- Il pubblico impiego oggi

Il quadro generale della normativa sul lavoro pubblico

LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO



OBIETTIVI

- ✓ Accrescere l' **efficienza**
- ✓ Razionalizzare **costo del personale** e contenere la spesa entro i **vincoli di finanza pubblica**
- ✓ Realizzare la **migliore utilizzazione delle risorse umane** attraverso cura della formazione e applicazione di condizioni uniformi a quelle del lavoro privato

FLESSIBILIZZAZIONE DELL' ORGANIZZAZIONE



Riduzione del ruolo della legge e valorizzazione degli atti organizzativi, fino alla configurazione privatistica degli atti determinativi dell' organizzazione degli uffici

PIU' FLESSIBILITÀ NELL'UTILIZZO DEL FATTORE LAVORO E RAFFORZAMENTO ORIENTAMENTO AI RISULTATI



La “**privatizzazione**” dei
rapporti di lavoro

Nell' ambito dei rapporti di lavoro la posizione della p.a.
viene assimilata a quella del privato datore di lavoro

P.A. = datore di lavoro privato

IL PERNO DELLA RIFORMA: ATTIVARE CIRCUITI DI RESPONSABILITA'

- La riforma punta molto sulla **dirigenza**, direttamente responsabilizzata nella sfera della gestione
- Si prevedono meccanismi per **stimolare la dirigenza**, imitando l'azione che il mercato svolge nei confronti delle imprese
- L'accento viene posto non più sul valore garantistico della **legalità** (che ovviamente permane), bensì sui **principi aziendalistici** di efficacia, efficienza, economicità



**LE CULTURE ECONOMICA ED ORGANIZZATIVA CHIEDONO
SPAZIO A QUELLA GIURIDICA**

L' ATTUAZIONE DELLA RIFORMA

I risultati della riforma dipendono in gran parte dalle azioni di riorganizzazione condotte dagli enti

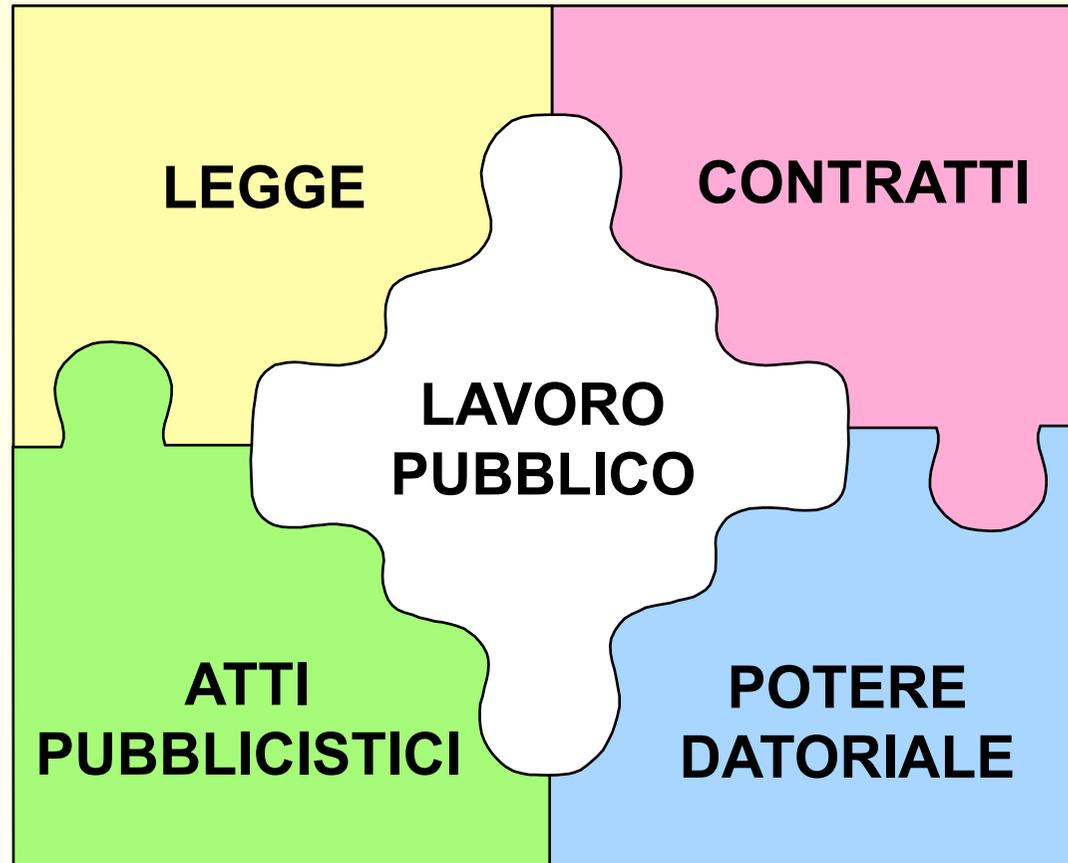
- Riduzione del ruolo della legge
- Autonomia organizzativa
- Configurazione privatistica dell' organizzazione degli uffici
- Responsabilizzazione a tutti i livelli



**LIBERAZIONE
DI ENERGIE E
SPAZI DI
AZIONE**

INQUADRAMENTO GIURIDICO DELLA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO

IL LAVORO PUBBLICO



LA RIFORMA



- Traccia il confine tra “**ambiente pubblicistico**” e “**ambiente privatistico**”
- Definisce entro precisi confini le **specificità del lavoro pubblico**
- Introduce, definisce e disciplina la **fonte contrattuale** (collettiva e individuale)
- Introduce, definisce e disciplina il **potere di organizzazione e gestione** del datore di lavoro pubblico
- **Supera la specialità** del lavoro pubblico

IL CONFINE TRA “AMBIENTE PUBBLICISTICO” E “AMBIENTE PRIVATISTICO”



ART. 2 CO. 1 D. LGS. 165/2001

Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da **disposizioni di legge** e, sulla base dei medesimi, mediante **atti organizzativi**, secondo i rispettivi ordinamenti:

- Linee fondamentali di organizzazione degli uffici
- Uffici di maggiore rilevanza
- Modi di conferimento degli incarichi
- Dotazioni organiche complessive

LE SPECIFICITA' DEL LAVORO PUBBLICO ENTRO PRECISI CONFINI



ART. 2 CO. 2 D. LGS. 165/2001

I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disp. del Capo I, Tit. II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato dell'impresa, **fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto**

INTRODUZIONE DELLA FONTE CONTRATTUALE



ART. 2 CO. 3 D. LGS. 165/2001

I rapporti di lavoro sono regolati **contrattualmente** sia sul piano individuale sia collettivo

INTRODUZIONE E DEFINIZIONE DEL POTERE DEL DATORE DI LAVORO



ART. 5 CO. 2 D. LGS. 165/2001

Nell'ambito delle **leggi** e degli **atti organizzativi pubblicistici** le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli **organi preposti alla gestione** con la **capacità e i poteri del privato datore di lavoro**

~~SUPERAMENTO DELLA SPECIALITA' DEL~~ LAVORO PUBBLICO



ART. 63 CO. 1 D. LGS. 165/2001

La competenza a decidere su tutte le controversie (tranne le procedure concorsuali per assunzioni) è **devoluta al giudice ordinario**. Il giudice ordinario decide anche sulle liti legate a comportamenti antisindacali o che riguardano la contrattazione collettiva

ART. 69 CO. 1 D. LGS. 165/2001

Salvo che per materie sottoposte a riserva di legge, **le norme di pubblico impiego cessano di essere applicabili** a seguito della stipulazione dei contratti collettivi

SITUAZIONI A CONFRONTO

PRE-RIFORMA

- Rapporto di lavoro conglobato nel “pubblico”
- Rapporto di lavoro costituito e gestito con atti amministrativi
- Potere dell’ amministrazione basato sulla legge per soddisfare un superiore interesse pubblico
- Posizione di supremazia speciale dell’ amministrazione
- Per il dipendente, solo posizioni di interesse legittimo

POST-RIFORMA

- Rapporto di lavoro regolato negoziabilmente
- Rapporto costituito con il contratto individuale e gestito con atti di diritto comune
- Potere dell’ amministrazione esercitato dai dirigenti con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro
- Posizioni nel rapporto di lavoro sullo stesso piano
- Per il dipendente, diritti ed obblighi

DOPO LA RIFORMA

- Trovano applicazione **tutte le norme dettate per il lavoro alle dipendenze dei privati** salvo normative speciali (ad esempio, assunzioni, eccedenze di personale, incompatibilità..)
- I rapporti di lavoro sono **regolati contrattualmente** (viene quindi meno la regolazione unilaterale)
- La pubblica amministrazione, nell' ambito del rapporto di lavoro, è **come il privato datore di lavoro**
- C' è il passaggio della **giurisdizione al giudice ordinario**

GLI EFFETTI DELLA RIFORMA SUGLI ATTI DI GESTIONE

- Non è più l' **atto di nomina** a costituire il rapporto, ma il **contratto individuale**
- Gli atti di gestione non sono più **atti di diritto amministrativo**, ma **atti di diritto comune** (muta il regime giuridico del rapporto)
- Quindi, gli **atti di gestione**:
 - **non devono essere motivati** se non quando previsto (p.es. dal contratto collettivo)
 - **non vi è decadenza** per farne valere l' illegittimità

PRIMA E DOPO LA RIFORMA

PRIMA

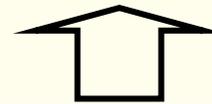
**DIRITTO
AMMINISTRATIVO**



- *LEGALITA'*
- *TIPICITA'*
- *IMPARZIALITA'*
- *FORMALITA'*

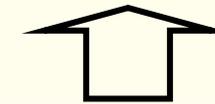
DOPO

***DIRITTO DEL
LAVORO***



- *COMPOSIZIONE
DI INTERESSI*
- *REGOLAZIONE
DEL CONFLITTO*
- *DIRITTI ED
OBBLIGHI DELLE
PARTI*

MANAGEMENT



- *CONSEGUIMENTO
OBIETTIVI*
- *QUALITA'*
- *ECONOMICITA'*
- *EQUITA'*

GLI EFFETTI DELLA RIFORMA SUL FUNZIONAMENTO ORGANIZZATIVO

- C'è un **datore di lavoro** che si identifica nel **dirigente**
- Il dirigente-datore di lavoro, responsabilizzato sui risultati, è chiamato a:
 - **gestire** al meglio la “**risorsa umana**” (motivare, promuovere lo sviluppo professionale...)
 - **gestire il conflitto** (saper negoziare)
- Non basta più solo “**amministrare**”: è necessario soprattutto “**gestire**”
- L’**organizzazione** non è più “un **dato esterno alla sua azione**”, ma una “**leva gestionale**” (da un’organizzazione statica a un’organizzazione adattiva, flessibile, controllabile ed efficiente)
- L’organizzazione diventa funzionale agli obiettivi (**organizzazione e gestione per obiettivi**)

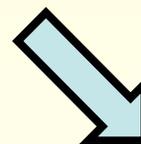
NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO PER LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

E' imperniato su due aspetti centrali



ORGANIZZAZIONE

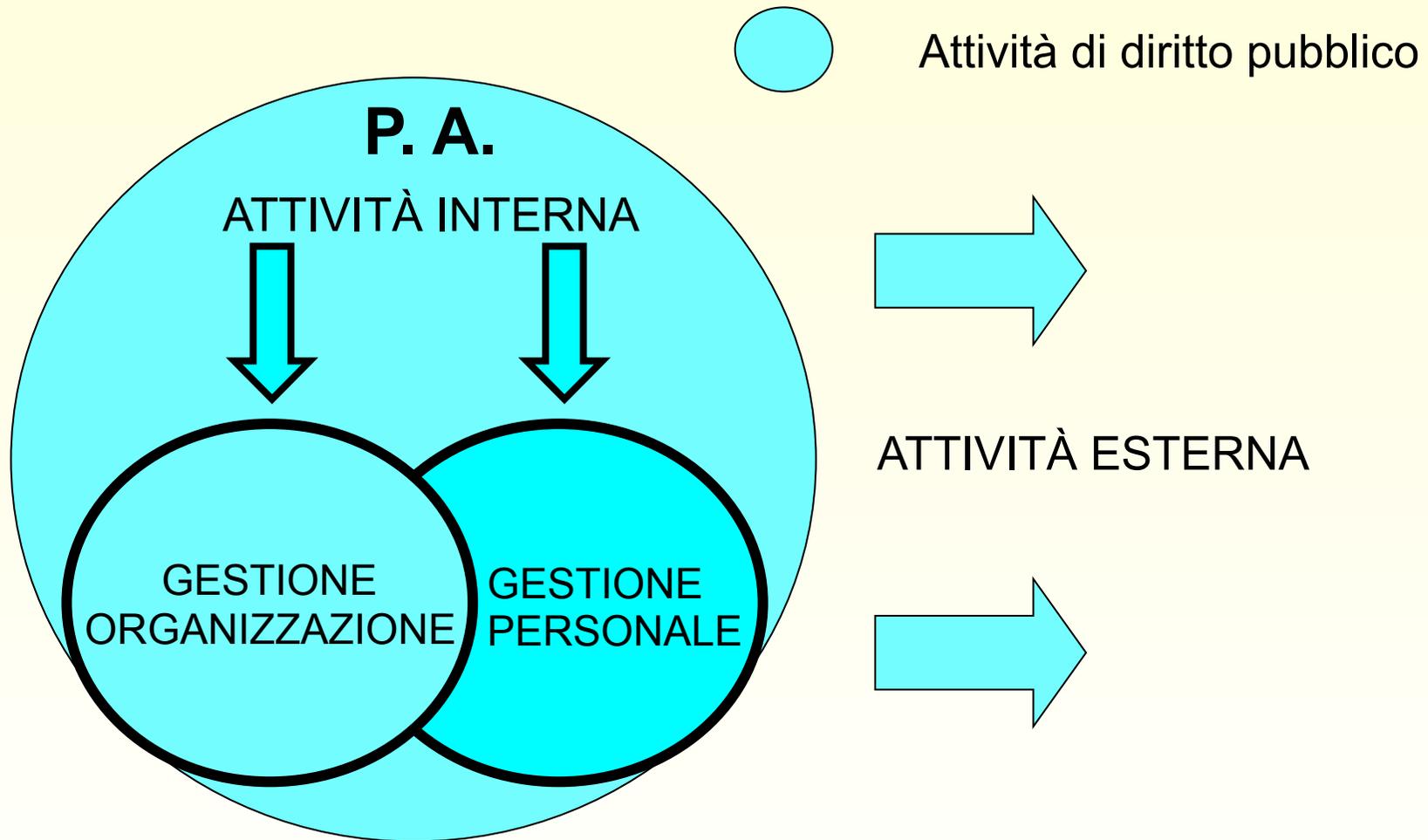
- Processi di delega e snellimento delle strutture
- Passaggio da una forma burocratica (piramide) a una forma decentrata (ragnatela)



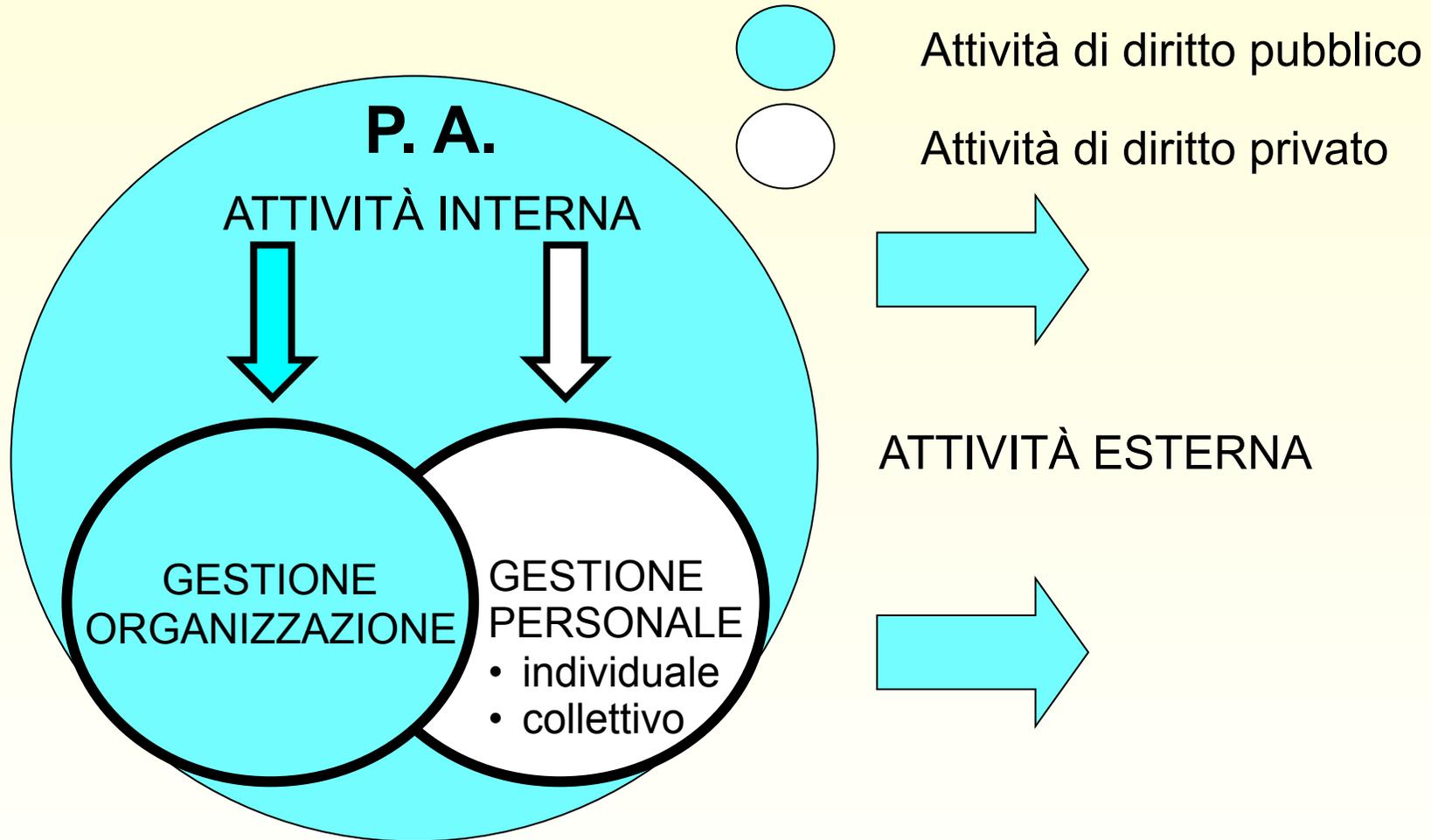
GESTIONE

- Utilizzo di sistemi di gestione
 - programmazione e verifica degli obiettivi
 - gestione del personale
 - tecnologie informatiche e della comunicazione

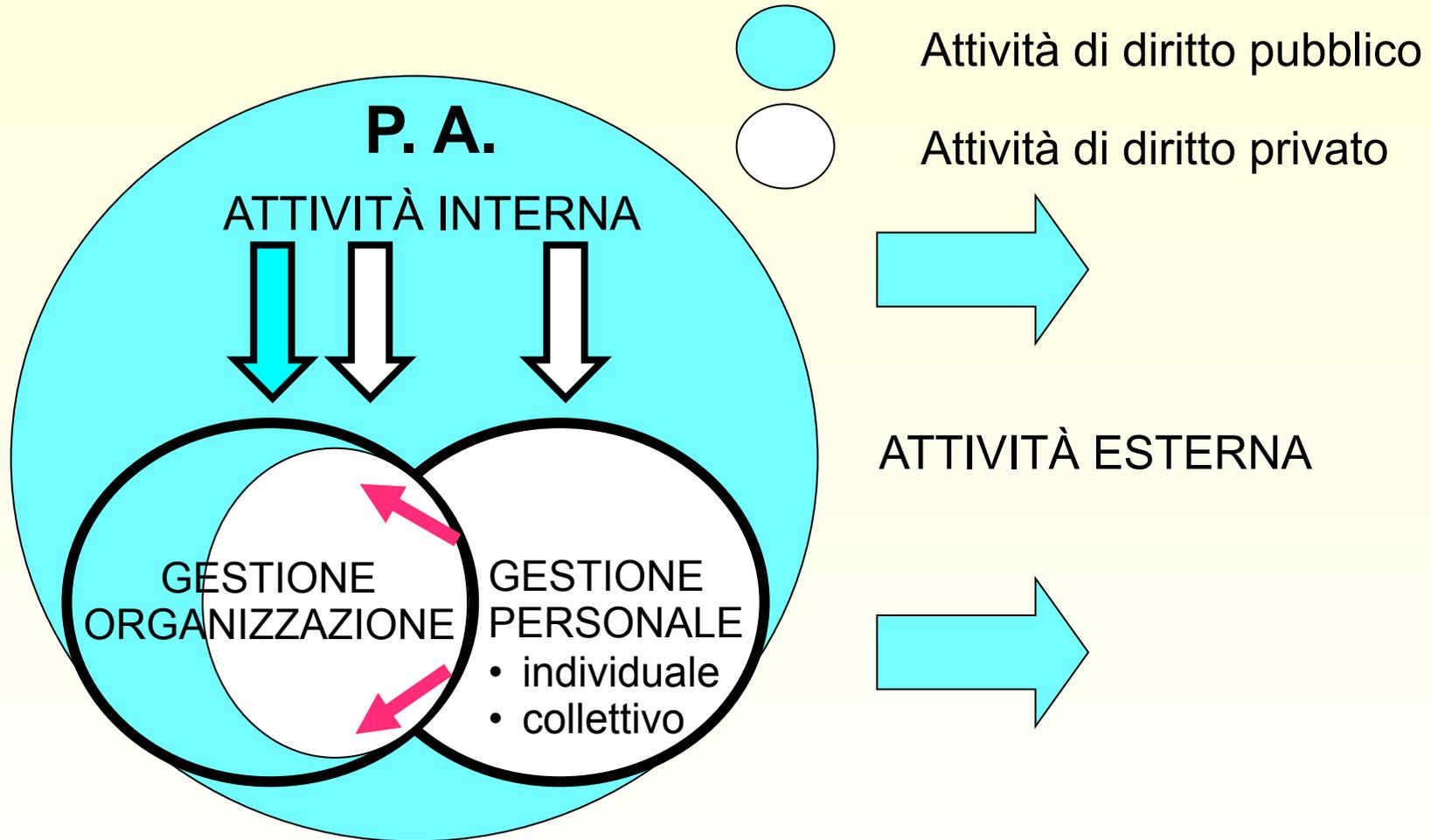
FASE PRE-RIFORMA



PRIMA FASE DELLA PRIVATIZZAZIONE



SECONDA FASE DELLA PRIVATIZZAZIONE



La dirigenza viene dotata di ampi autonomi poteri organizzativi e di gestione: Questo però ha un prezzo. Il prezzo è che l'operato della dirigenza non è più sottoposto ad un giudizio di regolarità formale dei singoli atti, ma ad un giudizio sul complessivo risultato della gestione. E poiché non soltanto le scelte, ma anche le "non scelte" dei dirigenti in tema di gestione del personale hanno un costo, l'immobilismo e l'acquiescenza alle tradizionali logiche burocratiche hanno un costo, non rappresenteranno più una garanzia, non "copriranno" più i dirigenti"

(D'Orta, in comm. Carinci, 452)

I RAPPORTI TRA LA LEGGE E IL CONTRATTO COLLETTIVO

DEROGABILITA' DELLE DISCIPLINE DI LEGGE, REGOLAMENTO O STATUTO



ART. 2 D. LGS. 165/2001

Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate dai successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario

AUTOMATICA CADUCAZIONE DELLE DISCIPLINE DEL PUBBLICO IMPIEGO



ART. 69 D. LGS. 165/2001

Cessazione delle disposizioni di legge generali o speciali del pubblico impiego dal momento della sottoscrizione dei contratti 1998/2001

COMPETENZA ESCLUSIVA DEI CONTRATTI A DEFINIRE TRATTAMENTI ECONOMICI



ART. 2 D. LGS. 165/2001

L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire **esclusivamente** mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti **cessano di avere efficacia** a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento **sono riassorbiti** con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva

Il quadro normativo

- La privatizzazione del rapporto di lavoro ha determinato la contrattualizzazione del medesimo sia a livello individuale che a livello collettivo; la contrattazione costituisce dal punto di vista quantitativo e qualitativo la fonte primaria di regolazione del rapporto di lavoro.
- Il quadro normativo si è caratterizzato, con la c.d. “seconda privatizzazione” definita con il d.lgs 396/97 e 80/98 modificativi del d.lgs 29/93, per il fatto di avere sviluppato in modo significativo la contrattazione aziendale di tipo integrativo.
- Il d.lgs. 396/97 ha modificato l’art. 45 del d.lgs. 29/93 introducendo la “contrattazione integrativa”.
- Il d.lgs. 80/98 ha modificato l’art. 10 del d.lgs. 29/93 abrogando gli strumenti dell’informazione e dell’esame congiunto e rinviando al CCNL la disciplina dei rapporti di lavoro.

Regolazione a cascata



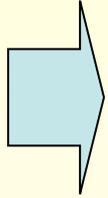
Il confronto con il privato

PUBBLICO

- E' obbligatoria
- Si svolge esclusivamente sulle materie del CCNL
- Conta su risorse "certe" e "predefinite"
- C'è un diritto al contratto integrativo
- Il potere unilaterale non "potrebbe" essere esercitato

PRIVATO

- E' facoltativa ed eventuale
- Conosce un unico limite: il divieto di sovrapposizione
- Non ha risorse "predefinite"
- Non c'è un diritto al contratto integrativo
- Ampio potere unilaterale del datore di lavoro



I MODELLI RELAZIONALI

NEGOZIALI

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

NON NEGOZIALI

CONCERTAZIONE
INFORMAZIONE

Confronto tra contrattazione e concertazione

CONTRATTAZIONE

- Ha contenuto negoziale
- Impegna “giuridicamente” le parti (crea obblighi e diritti)
- Chi contratta lo fa sulla base di un mandato formale

CONCERTAZIONE

- E’ una forma di partecipazione non negoziale
- Impegna “moralmente” le parti
- Chi concerta non ha un mandato formale: quindi, deve essere “credibile”

I soggetti della contrattazione collettiva e i diritti sindacali

I soggetti della contrattazione nazionale

PREMESSA

- **La legge** individua e disciplina direttamente, in modo ampio e completo, i soggetti della contrattazione nazionale con riferimento sia alla parte datoriale pubblica che a quella sindacale
- **Differenza con il settore privato:** la normativa legale ha un contenuto molto più limitato

I soggetti della contrattazione nazionale

LA PARTE DATORIALE: L' ARAN

- **ARAN**: organismo tecnico autonomo, dotato di personalità giuridica, cui la legge affida la rappresentanza negoziale di tutte le pubbliche amministrazioni (con esclusione delle regioni a statuto speciale)
- **Assetto istituzionale**: presidente, comitato direttivo, regole per la nomina dei componenti
- **Funzioni**: funzioni negoziali, funzioni di assistenza, funzioni di monitoraggio-studio-documentazione, funzioni finalizzate all' accertamento della rappresentatività
- **Assetto organizzativo**: servizi che svolgono attività negoziale e di assistenza, servizi di staff e di supporto; due livelli direzionali; organico di 50 unità + un contingente di 25 unità in posizione di comando
- **Entrate**: risorse derivante dai contributi versati dalle amministrazioni rappresentate + quote per l' assistenza alla contrattazione integrativa

I soggetti della contrattazione nazionale

LA PARTE DATORIALE: I COMITATI DI SETTORE

- **L' ARAN** entra in relazione con le pubbliche amministrazioni rappresentate attraverso i **comitati di settore**
- I **comitati di settore** sono specifici organismi che, per legge, sono istituiti per ogni comparto e sono costituiti direttamente dalle pubbliche amministrazioni, sulla base di loro autonome scelte, espresse attraverso le proprie forme di associazione o di rappresentanza
- **Composizione comitati di settore** per il comparto Ministeri, Enti pubblici non economici, Regioni-autonomie locali, Università, Agenzie fiscali ecc.
- I **comitati di settore sono dotati di una propria individualità soggettiva** e sono quindi diversi e distinti dai soggetti che li compongono: le decisioni da essi assunte sono definitive e non necessitano di ratifica
- **Organismo di coordinamento dei comitati di settore**: ha il compito di coordinarne l' azione (definizione linee generali dei rinnovi contrattuali e definizione indirizzi per gli accordi quadro)

I soggetti della contrattazione nazionale

RAPPORTI ARAN - COMITATI DI SETTORE

- **Prima dell' avvio delle trattative:** formulazione degli indirizzi; è auspicabile che in questa fase vi siano relazioni e contatti per fare “gioco di squadra”
- **Durante le trattative:** rappresentanti del comitato di settore partecipano, in veste di osservatori, alle trattative; l' ARAN informa costantemente i comitati di settore ed il governo sullo svolgimento delle trattative
- **Dopo l' ipotesi di accordo:** il comitato di settore si esprime sulla ipotesi sottoscritta
- **Protocolli per regolare i rapporti:** i rapporti tra ARAN e comitati di settore sono regolati sulla base di appositi protocolli tra gli stessi stipulati

I soggetti della contrattazione nazionale

EVOLUZIONE DEL RUOLO DELL' ARAN

- Da un sistema di rappresentanza centralistico (1993-1997)
 - ◆ Aran sottoposta alle direttive ed alla vigilanza del Governo
 - ◆ Ruolo marginale delle altre pubbliche amministrazioni
- Ad un sistema di rappresentanza sempre centralistico, ma più decentrato (1997-2008)
 - ◆ Superamento delle direttive governative
 - ◆ Rafforzamento autonomia dell' ARAN
 - ◆ Ruolo più importante delle autonomie e delle altre pubbliche amministrazioni (istituzione comitati di settore)
- Scenari futuri

I soggetti della contrattazione nazionale

LA PARTE SINDACALE

- La legge stabilisce criteri oggettivi e relative modalità per la individuazione dei **soggetti sindacali legittimati a sedere al tavolo negoziale**
- **Differenza con il settore privato:** non vi sono regole per la individuazione dei sindacati legittimati a fare la trattativa; la individuazione dei soggetti sindacali è rimessa ai rapporti di forza tra le parti
- La individuazione dei soggetti sindacali legittimati è basata sulla nozione di “**rappresentatività sindacale**”

I soggetti della contrattazione nazionale

RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

- **Rappresentanza:** il rapporto che lega il sindacato agli iscritti non è riconducibile alla nozione giuridica di “rappresentanza”; infatti il sindacato non agisce sulla base di un mandato ma in nome proprio; esso persegue interessi collettivi e non semplicemente la somma degli interessi individuali; si parla ugualmente di rappresentanza, ma collegandola al grado di consenso (democrazia sindacale)
- **Rappresentatività:** nozione pregiuridica; capacità del sindacato di unificare i comportamenti dei lavoratori (oltre l'interesse individuale, l'interesse collettivo) e di essere soggetto reale (ed influente) delle relazioni sindacali

I soggetti della contrattazione nazionale

L'EVOLUZIONE GIURIDICA DEL CONCETTO DI RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

- **Rappresentatività nello Statuto dei lavoratori:** la nozione di rappresentatività diviene una “categoria giuridica” soprattutto con lo Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970); **legislazione di sostegno o promozionale** (titolo III): riconoscimento alle RSA costituite nell’ ambito dei sindacati maggiormente rappresentativi di diritti che favoriscono il rapporto tra sindacato e lavoratori rappresentati
- Lo Statuto dei lavoratori (nella sua versione originaria prima del referendum abrogativo del giugno 1995) fa riferimento alle “**confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale**”; questo riferimento è stato identificato dalla dottrina giuridica come **rappresentatività presunta o storica**

I soggetti della contrattazione nazionale

L'EVOLUZIONE GIURIDICA DEL CONCETTO DI RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

- **Rappresentatività presunta o storica:**
 - ◆ **PRESUNTA:** perché si tratta di un giudizio sintetico che non viene formulato sulla base di indici quantitativi e misurabili;
 - ◆ **STORICA:** perché si tratta di un giudizio basato sul dato storico delle relazioni sindacali svolte dalle grandi confederazioni
- **Indici identificati dalla dottrina e dalla giurisprudenza per verificare il requisito della “maggiore rappresentatività”:**
 - ◆ consistenza del numero degli iscritti (dato difficile da accertare e non decisivo);
 - ◆ equilibrata presenza in un ampio arco di settori produttivi (categorie) e di ambiti territoriali (ampiezza e diffusione delle strutture organizzative);
 - ◆ svolgimento di un'attività contrattuale e, in genere, di autotutela, con caratteri di effettività, continuità e sistematicità

I soggetti della contrattazione nazionale

L'EVOLUZIONE GIURIDICA DEL CONCETTO DI RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

- Il riferimento ai “**sindacati maggiormente rappresentativi**” si trova anche in altri interventi legislativi:
 - ◆ disposizioni che attribuiscono ad alcuni sindacati (e non ad altri) il potere di designare i rappresentanti dei lavoratori in organi collegiali espressivi degli interessi delle parti sociali (ad esempio, Cnel);
 - ◆ disposizioni che riservano ad alcuni sindacati (e non ad altri) la legittimazione ad essere coinvolti o a stipulare particolari accordi (ad esempio, in caso di licenziamenti collettivi)

- **Crisi della nozione di maggiore rappresentatività**
 - ◆ **Fattori economici e storici**: post-fordismo, trasformazioni del processo produttivo, segmentazione della forza lavoro
 - ◆ **Referendum abrogativo del giugno 1995**: eliminazione dei riferimenti alla “maggiore rappresentatività” dall’ art. 19 dello Statuto dei lavoratori

I soggetti della contrattazione nazionale

L'EVOLUZIONE GIURIDICA DEL CONCETTO DI RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

- **Giurisprudenza costituzionale sulla nozione di maggiore rappresentatività** (prima del referendum abrogativo: Corte cost. 6/3/1974, n. 54 - 24/3/1988, n. 334 - 26/1/1990, n. 30)
 - ◆ sul presunto contrasto con art. 39 Cost. (principio della libertà sindacale): non viene messa in discussione la libertà sindacale poiché la legge mira solo a riconoscere diritti che vanno oltre la stessa; la libertà sindacale è comunque garantita dall'art. 14 dello Statuto dei lavoratori
 - ◆ sul presunto contrasto con art. 3 Cost. (eguaglianza dei cittadini di fronte alla legge): il principio di uguaglianza risulta violato non in presenza di una qualsiasi differenza di trattamento, ma solo quanto la stessa non abbia giustificazione e non risponda a criteri di ragionevolezza; nel caso in questione vi è ragionevolezza, poiché lo scopo della norma è anche quello di limitare l'esercizio di diritti che comprimono la libertà dei datori di lavoro

I soggetti della contrattazione nazionale

L'EVOLUZIONE GIURIDICA DEL CONCETTO DI RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

- **Giurisprudenza costituzionale sulla nozione di maggiore rappresentatività** (dopo il referendum abrogativo: Corte cost. 12/7/1996, n. 244)
 - ◆ “le norme di sostegno dell’ azione sindacale nelle unità produttive, in quanto sopravanzano la garanzia costituzionale della libertà sindacale, ben possono essere riservate a certi sindacati identificati mediante **criteri scelti discrezionalmente nei limiti della razionalità**”;
 - ◆ insufficienza della mera adesione (anche successiva) ad un contratto collettivo; **necessaria partecipazione attiva** al processo di formazione del contratto; deve trattarsi inoltre di un contratto normativo e non di contratto occasionale o marginale

I soggetti della contrattazione nazionale

L'EVOLUZIONE GIURIDICA DEL CONCETTO DI RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

- **Nozione di “sindacato comparativamente più rappresentativo”** (espressione utilizzata dalla metà degli anni '90; ad esempio, in materia di orario di lavoro o di somministrazione a tempo indeterminato)
 - ◆ La comparazione deve essere comunque effettuata sulla base dei vecchi indici (continuità con la vecchia nozione)
 - ◆ Qualche differenza vi potrebbe essere nel caso di sottoscrizione di più contratti (da parte di sindacati diversi) dai quali la legge fa derivare effetti giuridici (ad esempio, retribuzioni contrattuali come parametro per determinare l'obbligo contributivo previdenziale)

I soggetti della contrattazione nazionale

LA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE NEL LAVORO PUBBLICO

- E' una **rappresentatività basata su criteri certi e misurabili**: si supera il concetto di rappresentatività presunta o storica a favore di un sistema legale di misurazione della rappresentatività (soluzione più avanzata del settore privato)
- **Ragioni** che hanno spinto ad introdurre una rappresentatività certa e misurabile
 - ◆ crisi della rappresentatività storica o presunta e necessità di colmare la lacuna determinata dal referendum abrogativo del 1995;
 - ◆ principi di buon andamento e imparzialità: obbligo per la P.A. di assumere scelte trasparenti, imparziali ed oggettivamente verificabili

I soggetti della contrattazione nazionale

CRITERI E AMBITO DI MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE NEL LAVORO PUBBLICO

- **Criteri** per misurare la rappresentatività nel lavoro pubblico:
 - ◆ **Dato associativo**: deleghe rilasciate per la riscossione del contributo sindacale, a favore della sigla sindacale, rispetto al totale delle deleghe nell'ambito considerato;
 - ◆ **Dato elettorale**: voti conseguiti da ciascuna sigla sindacale nelle elezioni per la votazione delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato
 - ◆ **Rappresentatività ponderata**: calcolata come media tra dato associativo e dato elettorale

- **Su quale ambito** si misura la rappresentatività
 - ◆ Comparto o area dirigenziale
 - ◆ Nel caso della rappresentatività di area dirigenziale si considera il solo dato associativo (perché non si è proceduto alla elezione delle RSU per la dirigenza)

I soggetti della contrattazione nazionale

CRITERI E AMBITO DI MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE NEL LAVORO PUBBLICO

- **Rappresentatività delle confederazioni sindacali:** la rappresentatività viene misurata sulle organizzazioni sindacali; la rappresentatività delle confederazioni sindacali, ai fini dell' ammissione alle trattative, si fa discendere da quella delle organizzazioni sindacali che ad esse aderiscono (secondo un *meccanismo ascendente*):
 - ◆ **Sono ammesse alle trattative di area o comparto** le confederazioni alle quali aderiscono le organizzazioni rappresentative in quell' area o in quel comparto
 - ◆ **Sono ammesse alle trattative per gli accordi quadro** le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali, siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative

I soggetti della contrattazione nazionale

FUNZIONI DELLA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE NEL LAVORO PUBBLICO

- La rappresentatività nel settore pubblico ha **funzioni ulteriori e più ampie** rispetto al settore privato:
 - ◆ **Rappresentatività sufficiente**: per l' ammissione alle trattative sindacali e per la fruizione dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro (definizione di una soglia minima pari al 5%; chi è sotto non è ammesso alle trattative nazionali e non fruisce dei diritti sindacali)
 - ◆ **Rappresentatività complessiva**: per la valida sottoscrizione del CCNL (il contratto è validamente sottoscritto quando è sottoscritto da organizzazioni sindacali che rappresentino nel loro complesso almeno almeno il 51% come media tra dato associativo e dato elettorale o almeno il 60% considerando il solo dato elettorale)
 - ◆ **Rappresentatività comparata**: per la ripartizione delle prerogative sindacali (ore di permessi e numero distacchi) solo tra i sindacati che superano la soglia minima

I soggetti della contrattazione nazionale

PERIODICITA' NELLA MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITA'

- La misurazione della rappresentatività ha una **periodicità biennale** in quanto interviene, in via preventiva, in occasione del rinnovo della parte economica dei contratti collettivi nazionali o di area
 - ◆ A tal fine si considera il dato associativo al 31/12 dell'anno che precede il rinnovo contrattuale
 - ◆ L'ultimo dato elettorale (le RSU sono elette con periodicità triennale)
- Sindacati, presentatisi sotto un'unica sigla alle elezioni per le RSU, che successivamente si separino
- I contratti relativi al secondo biennio economico e le cd. "code contrattuali" sono comunque contratti autonomi ai fini dell'ammissione alle trattative (**rappresentatività dinamica**)

I soggetti della contrattazione nazionale

PROCEDURE PER LA MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITA'

- L' **Aran** assicura la raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe
- Un apposito **Comitato paritetico**, con la partecipazione dell' ARAN e delle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale, procede alla **verifica dei dati dei voti e delle deleghe**
- Il comitato delibera sulle **contestazioni**. Nell' ipotesi di dissenso e di contestazione avanzata da soggetto non rappresentato, la deliberazione è adottata su **conforme parere del CNEL**
- Il comitato può deliberare che non siano prese in considerazione deleghe a favore di sindacati che richiedano **contributi inferiori di più della metà** rispetto a quelli mediamente richiesti

I soggetti della contrattazione nazionale

QUALCHE DATO SU SINDACALIZZAZIONE E RAPPRESENTATIVITA'

- *Tasso di sindacalizzazione per il personale non dirigente* (numero deleghe su totale lavoratori): **46,46%** (anno 2012)
- *Tasso di sindacalizzazione per il personale dirigente* (numero deleghe su totale lavoratori): **68,08%** (anno 2012)
- *Organizzazioni sindacali presenti: 242* (anno 2012)
 - ◆ Di cui **40 (16,5%)** presenti in più del 90% delle regioni italiane
 - ◆ Di cui **29 (12%)** raggiungono la soglia del 5%
- *Deleghe rilasciate a CGIL-CISL-UIL: 71,25%*

I soggetti della contrattazione integrativa

L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI

- **La legge non fornisce alcuna indicazione** circa i soggetti della contrattazione integrativa, operando un sostanziale rinvio al contratto nazionale; si limita solo ad indicare la RSU come soggetto necessario e la possibilità, da parte del CCNL, di integrare la RSU con rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso CCNL
- Per l'individuazione dei soggetti della contrattazione integrativa, **occorre dunque far riferimento al contratto nazionale**, ferma restando la necessaria partecipazione della RSU

I soggetti della contrattazione integrativa

PARTE DATORIALE

- **Delegazione trattante di parte datoriale** (presidente + componenti)
- In merito alla **individuazione della parte datoriale**, i CCNL hanno fatto scelte diverse:
 - ◆ **CCNL** che rimandano la individuazione alle autonome determinazioni dell'amministrazione (ad esempio, CCNL regioni e autonomie locali)
 - ◆ **CCNL** che stabiliscono i criteri per individuare la delegazione (ad esempio, CCNL Ministeri) (per la sede nazionale: titolare del potere di rappresentanza o suo delegato + rappresentanza dei dirigenti degli uffici direttamente interessati; per la sede periferica: titolare del potere di rappresentanza nell'ambito della sede o dell'ufficio o suo delegato + rappresentanza dei dirigenti titolari dei servizi e degli uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto)

I soggetti della contrattazione integrativa

PARTE DATORIALE

- In ogni caso, è necessario un **atto di individuazione** del presidente e dei componenti
- **I politici**, di norma, non partecipano alla delegazione trattante, stante la netta distinzione tra poteri di indirizzo e poteri di gestione e l'evidente carattere gestionale dell'attività negoziale
- **Il presidente** svolge le funzioni di capo-delegazione e sottoscrive il contratto integrativo

I soggetti della contrattazione integrativa

PARTE SINDACALE

- I **contratti nazionali di comparto** hanno previsto i seguenti **soggetti titolari della contrattazione integrativa**:
 - ◆ RSU (soggetto necessario che trae la sua legittimazione direttamente dalla legge)
 - ◆ Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL (soggetti eventuali, ma tutti i CCNL hanno previsto la loro partecipazione)
- Caso dei contratti nazionali di comparto nei quali esiste un doppio livello di contrattazione integrativa
- I **contratti nazionali di area dirigenziale** hanno previsto i seguenti **soggetti titolari della contrattazione integrativa**
 - ◆ RSA costituite per l' area dirigenziale dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del CCNL
 - ◆ Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL
- Per la individuazione delle organizzazioni sindacali firmatarie si fa riferimento all' **ultimo CCNL stipulato**

I soggetti della contrattazione integrativa

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

- Organismo elettivo di rappresentanza del personale sui luoghi di lavoro (previsto solo, fino ad ora, per il personale non dirigente)
- Caratteristiche peculiari:
 - ◆ **Prevista** dalla legge
 - ◆ **Costituita** attraverso elezioni a suffragio diretto ed universale fra tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti al sindacato, con voto segreto e metodo proporzionale di ripartizione dei posti disponibili tra tutte le organizzazioni sindacali partecipanti alle votazioni
 - ◆ **Individuata** come soggetto negoziale necessario direttamente dalla legge
 - ◆ **Titolare** di diritti e prerogative sindacali (i componenti sono equiparati a dirigenti di RSA)
 - ◆ **Durata in carica** per tre anni con esclusione della proroga
 - ◆ **Numero componenti**, stabilito da accordi di comparto in funzione del numero dipendenti

I soggetti della contrattazione integrativa

COSTITUZIONE RSU

- **Iniziativa per la costituzione** e presentazione liste
 - ◆ Organizzazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto o formalmente aderito al CCNQ per la costituzione delle RSU
 - ◆ Anche altre organizzazioni, purché costituite in associazione con proprio statuto e aderenti al CCNQ
- **Ambito di costituzione**
 - ◆ Ente o amministrazione (nel caso di enti senza sedi periferiche)
 - ◆ Struttura periferica individuata come sede di contrattazione integrativa (nel caso di enti con sedi periferiche).
L'individuazione delle sedi di contrattazione integrativa dove sono costituite RSU è effettuata dalle amministrazioni interessate previo confronto o tramite appositi protocolli con le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto

I soggetti della contrattazione integrativa

ELEZIONE RSU

- **Indizione:** le elezioni sono indette, congiuntamente o disgiuntamente, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato, concordando con l' ARAN le date per lo svolgimento delle elezioni
- **Quoziente per la validità delle elezioni:** più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto; se non raggiunto, nuove elezioni entro trenta giorni
- **Elettorato attivo:**
 - ◆ lavoratori a tempo indeterminato in forza nell' amministrazione alla data delle elezioni, ivi compresi comandati e fuori ruolo
 - ◆ lavoratori a tempo determinato, prorogati e/o inseriti nelle procedure di stabilizzazione alla data di inizio delle procedure elettorali (escluso comparto scuola)
 - ◆ lavoratori a tempo determinato con incarico annuale (per il comparto scuola)

I soggetti della contrattazione integrativa

ELEZIONE RSU

- **Elettorato passivo:**
 - ◆ lavoratori a tempo indeterminato (esclusi comandati e fuori ruolo)
 - ◆ lavoratori a tempo determinato, come identificati nell' elettorato attivo
- **Presentazione liste:** richiesto un numero minimo di firme di lavoratori (2% fino a 2000; 1% oltre 2000 e comunque non superiore a 200)
- **Candidati:** numero massimo per lista (numero componenti da eleggere + 1/3); non candidabili i presentatori di lista e i componenti la commissione elettorale
- **Commissione elettorale:** compito di assicurare il regolare svolgimento (ricevimento e verifica liste, definizione seggi, nomina presidente e scrutatori, raccolta dati elettorali, compilazione verbali ecc.); minimo tre componenti designati dalle organizzazioni sindacali presentatrici delle liste

I soggetti della contrattazione integrativa

DECISIONI, INCOMPATIBILITA', DIMISSIONI E DECADENZA RSU

- **Le decisioni** relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti
- **La carica di componente della RSU è incompatibile** con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici; il verificarsi di situazioni di incompatibilità determina la decadenza; è esclusivamente in capo alla RSU il compito di dichiarare decaduto il componente e di provvedere alla sua sostituzione (salvo il caso della decadenza automatica, p. es. per pensionamento o trasferimento)
- **In caso di dimissioni** (“cessazione per tutte le cause oggettive e soggettive che la determinano”) di uno dei componenti, lo stesso è sostituito dal primo dei non eletti della medesima lista
- **La RSU decade** se si dimettono (e non vengono sostituiti) più del 50% dei componenti
- **In caso di decadenza**, vanno rielette entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure entro cinque giorni (le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti della RSU rimasti in carica)

I soggetti della contrattazione integrativa

RSU NEL SETTORE PRIVATO

- **Caratteristiche peculiari:**
 - ◆ **Previsto** da un accordo tra le parti (accordo del 20/12/1993 a seguito del protocollo del 23/7/1993)
 - ◆ **Costituita** attraverso elezioni (2/3 dei seggi sono attribuiti mediante elezione a suffragio universale a scrutinio segreto; 1/3 dei seggi viene assegnato alle liste in proporzione ai voti ricevuti ed attribuito dalle organizzazioni sindacali mediante elezione o designazione)

I soggetti della contrattazione integrativa

RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE

- Può essere costituita ai sensi dell' art. 19 della legge n. 300/1970 presso ciascuna unità produttiva
- Caratteristiche peculiari:
 - ◆ **E' costituita** ad iniziativa delle organizzazioni sindacali rappresentative (nel settore privato l' iniziativa è dei lavoratori nell' ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie di CCNL applicati nell' unità produttiva)
 - ◆ **Individuata** come soggetto negoziale (dai CCNL di area dirigenziale) solo nei contratti integrativi della dirigenza
 - ◆ **Titolare** di diritti e prerogative sindacali
 - ◆ **Di fatto, non opera nei confronti del personale non dirigente** (le organizzazioni sindacali che hanno stipulato l' accordo per la costituzione delle RSU o vi aderiscono successivamente, rinunciano a costituire RSA)

Diritti sindacali

PREMESSA

- Oltre il principio della libertà sindacale, riconosciuto e tutelato dalla Costituzione italiana, nel nostro ordinamento sono previste anche misure di sostegno dell'attività sindacale (cd. "legislazione di sostegno" che ha trovato una sua espressione soprattutto nello Statuto dei lavoratori)
- Queste misure di sostegno danno vita, in capo al soggetto tutelato, a **pretese configurabili come diritti soggettivi** verso un altro soggetto, il datore di lavoro, sul quale gravano gli obblighi corrispondenti
- **Finalità di queste misure**: rendere effettiva la libertà del sindacato e agevolarne l'azione
- **Non sono riconosciute non a tutti i sindacati**, ma solo a quelli che sono in grado di essere parte attiva nelle relazioni sindacali

Diritti sindacali

DIRITTO DI ASSEMBLEA

- **Contenuto del diritto:**
 - ◆ Per il sindacato: diritto di indire l'assemblea e di ottenere, entro certi limiti, la collaborazione del datore di lavoro
 - ◆ Per i lavoratori: diritto di parteciparvi durante l'orario di lavoro senza decurtazione della retribuzione entro un prestabilito monte ore pro-capite annuo (10 ore; elevato a 12 ore in taluni comparti)
- **Finalità del diritto:**
 - ◆ Per il sindacato: strumento per definire i contenuti della sua politica e verificarne il consenso
 - ◆ Per i lavoratori: libertà di manifestazione del pensiero su materie di interesse sindacale e del lavoro

Diritti sindacali

DIRITTO DI ASSEMBLEA

- **Possono indire l'assemblea**, singolarmente o congiuntamente:
 - ◆ RSU;
 - ◆ RSA;
 - ◆ Organizzazioni sindacali rappresentative.
- **Obblighi del datore di lavoro:**
 - ◆ nessun potere di controllo e di autorizzazione;
 - ◆ collaborazione nella individuazione di idonei locali;
 - ◆ consentire la partecipazione del personale.

Diritti sindacali

DIRITTO DI ASSEMBLEA

■ Limiti:

- ◆ richiesta di assemblea in forma scritta almeno 3 giorni prima della data prevista, indicando la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni;
- ◆ devono avere ad oggetto esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro;
- ◆ l'Amministrazione rileva le ore utilizzate da ciascun lavoratore al solo fine di imputarle al monte ore annuo individuale;
- ◆ durante lo svolgimento dell'assemblea devono essere assicurate le prestazioni indispensabili;
- ◆ la data può essere spostata soltanto in presenza di esigenze eccezionali e motivate dell'amministrazione (comunicazione 48 ore prima);
- ◆ assemblea svolta di norma all'inizio o alla fine dei turni ovvero dell'orario di apertura al pubblico

Diritti sindacali

DISTACCHI

- **Contenuto del diritto:** il beneficiario è distaccato presso il sindacato per l'esercizio di un mandato sindacale, ma viene retribuito dall'amministrazione di cui è dipendente; i contratti garantiscono il mantenimento della retribuzione in godimento; equiparati a tutti gli effetti a servizio prestato, salvo che per ferie e per periodo di prova
- **Beneficiari del diritto:** dipendenti a tempo pieno o parziale componenti di organismi direttivi di confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative
- **Contingente distacchi:** è stabilito un contingente nazionale (attualmente pari a **3080**, di cui 615 ottenuti attraverso il cumulo dei permessi per le organizzazioni sindacali rappresentative dei comparti + **220**, di cui 91 cumulati, per le organizzazioni sindacali rappresentative delle aree dirigenziali)

Diritti sindacali

DISTACCHI

- **Il contingente nazionale è ripartito:**
 - ◆ Tra i comparti
 - ◆ All' interno di ciascun comparto tra organizzazioni e confederazioni rappresentative (90% organizzazioni e 10% confederazioni);
 - ◆ All' interno di ciascun comparto tra organizzazioni e confederazioni rappresentative in proporzione della rappresentatività

- **Flessibilità nella fruizione:**
 - ◆ I distacchi spettanti alle confederazioni possono essere utilizzati anche in altre organizzazioni di categoria aderenti alle stesse
 - ◆ Possono essere fruiti frazionatamente (di norma, sino al limite del 50% e per periodi non inferiori a 3 mesi)
 - ◆ Possono essere fruiti nella forma part-time (orizzontale o verticale) con prestazione ridotta dal 50% fino al 75%

Diritti sindacali

PERMESSI RETRIBUITI

■ Contenuto del diritto:

- ◆ permessi retribuiti, giornalieri o orari, entro un determinato contingente di ore definito a livello di amministrazione, per lo svolgimento di un mandato sindacale nei luoghi di lavoro (partecipazione a trattative sindacali, presenziare a convegni o congressi di natura sindacale)

■ Beneficiari del diritto

- ◆ Componenti RSU
- ◆ Dirigenti sindacali RSA
- ◆ Dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni o confederazioni rappresentative non collocati in distacco o in aspettativa (oppure dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo)

Diritti sindacali

PERMESSI RETRIBUITI

- **Contingente orario a livello di ente o amministrazione**
 - ◆ Il contingente orario a livello di ente o amministrazione è pari a 90 minuti per dipendente in servizio a tempo indeterminato (compresi comandati)
 - ◆ Vi è un primo contingente per il **personale non dirigente**, ripartito tra RSU e Organizzazioni sindacali rappresentative di comparto
 - RSU = 30 minuti per dipendente
 - Organizzazioni sindacali = 41 minuti per dipendente (33 per il comparto scuola)
 - La differenza per arrivare a 90 è stata utilizzata sotto forma di cumulo di permessi per ottenere ulteriori distacchi
 - ◆ Vi è un secondo contingente per il **personale dirigente**, destinato solo alle organizzazioni sindacali rappresentative di area dirigenziale
 - Organizzazioni sindacali = 37 minuti per dirigente
 - La differenza per arrivare a 90 è stata utilizzata sotto forma di cumulo di permessi per ottenere ulteriori distacchi

Diritti sindacali

PERMESSI RETRIBUITI

- **Contingente orario a livello di ente o amministrazione**
 - ◆ I contingenti di spettanza delle organizzazioni sindacali rappresentative (uno per il personale non dirigente ed uno per il personale dirigente) vengono ripartiti tra queste ultime in proporzione alla loro rappresentatività accertata in sede locale
 - ◆ L'amministrazione non ha alcun compito circa la ripartizione dei permessi tra i componenti la RSU
 - ◆ L'amministrazione non ha alcun compito circa la ripartizione dei permessi tra le diverse componenti interne di una organizzazione sindacale rappresentativa

Diritti sindacali

PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

- **Contenuto del diritto:**
 - ◆ permessi retribuiti, giornalieri o orari, entro un determinato contingente di ore definito a livello nazionale, per partecipare alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali
- **Beneficiari del diritto**
 - ◆ Dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o in aspettativa

Diritti sindacali

ASPETTATIVE E PERMESSI NON RETRIBUITI

- **Contenuto del diritto:**
 - ◆ Aspettativa sindacale non retribuita fruibile anche con le flessibilità previste per i distacchi
 - ◆ Permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni l'anno
- **Beneficiari del diritto**
 - ◆ Dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative, per la durata del loro mandato

Diritti sindacali

DIRITTO AI LOCALI

- **Contenuto del diritto:**
 - ◆ Diritto di utilizzare continuativamente, gratuitamente e permanentemente, un idoneo locale comune per l'esercizio dell'attività sindacale (solo nelle amministrazioni con almeno 200 dipendenti)
- **Beneficiari del diritto**
 - ◆ RSU;
 - ◆ RSA;
 - ◆ Organizzazioni sindacali di categoria e terminali di tipo associativo

Diritti sindacali

DIRITTO DI AFFISSIONE

- **Contenuto del diritto:**
 - ◆ Diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro (anche attraverso sistemi informatici)
- **Beneficiari del diritto**
 - ◆ RSU;
 - ◆ RSA;
 - ◆ Organizzazioni sindacali di categoria e terminali di tipo associativo

Diritti sindacali

TUTELA DEL DIRIGENTE SINDACALE

■ Contenuto del diritto:

- ◆ Trasferimento in una unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione, solo previo nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza o della RSU
- ◆ Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto ad altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione (o in altra amministrazione anche di diverso comparto) quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta
- ◆ In caso di distacco, garanzia del trattamento economico in godimento con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti; il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo; i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti a servizio pieno (anche ai fini del trattamento pensionistico)

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA NEL SETTORE PUBBLICO

Il quadro normativo

- La privatizzazione del rapporto di lavoro ha determinato la contrattualizzazione del medesimo sia a livello individuale che a livello collettivo; la contrattazione costituisce dal punto di vista quantitativo e qualitativo la fonte primaria di regolazione del rapporto di lavoro.
- Il quadro normativo si è caratterizzato, con la c.d. “seconda privatizzazione” definita con il d.lgs 396/97 e 80/98 modificativi del d.lgs 29/93, per il fatto di avere sviluppato in modo significativo la contrattazione aziendale di tipo integrativo.
- Il d.lgs. 396/97 ha modificato l’ art. 45 del d.lgs. 29/93 introducendo la “contrattazione integrativa”.
- Il d.lgs. 80/98 ha modificato l’ art. 10 del d.lgs. 29/93 abrogando gli strumenti dell’ informazione e dell’ esame congiunto e rinviando al CCNL la disciplina dei rapporti di lavoro.

Il quadro normativo

- Tali norme hanno ridefinito il d.lgs 29/93 non solo nella “lettera”, ma anche nello “spirito”, almeno con riferimento alle relazioni sindacali. Infatti se la primissima versione del decreto legislativo 29/93 tendeva a concentrare buona parte dei poteri sul “datore di lavoro”, attualmente si è avuto un “riequilibrio” di potere tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali, da giocarsi tutto in sede negoziale.
- In tema di relazioni sindacali sono due gli elementi rilevanti messi in campo dalle normative ora citate:
 - l’ introduzione del contratto decentrato integrativo;
 - l’ introduzione di nuove forme di rappresentanza ed in particolare delle RSU.

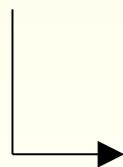
Regolazione a cascata



Vincoli e possibilità della contrattazione integrativa

Art 40, c. 3 d. lgs. n. 165/2001: “Le pubbliche amministrazioni attivano **AUTONOMI** livelli di contrattazione collettiva integrativa...”

VINCOLI

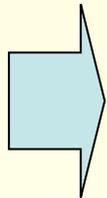


Contrattazione
integrativa



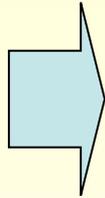
POSSIBILITA'

Le possibilità della contrattazione integrativa



CONTRATTAZIONE “INTEGRATIVA”

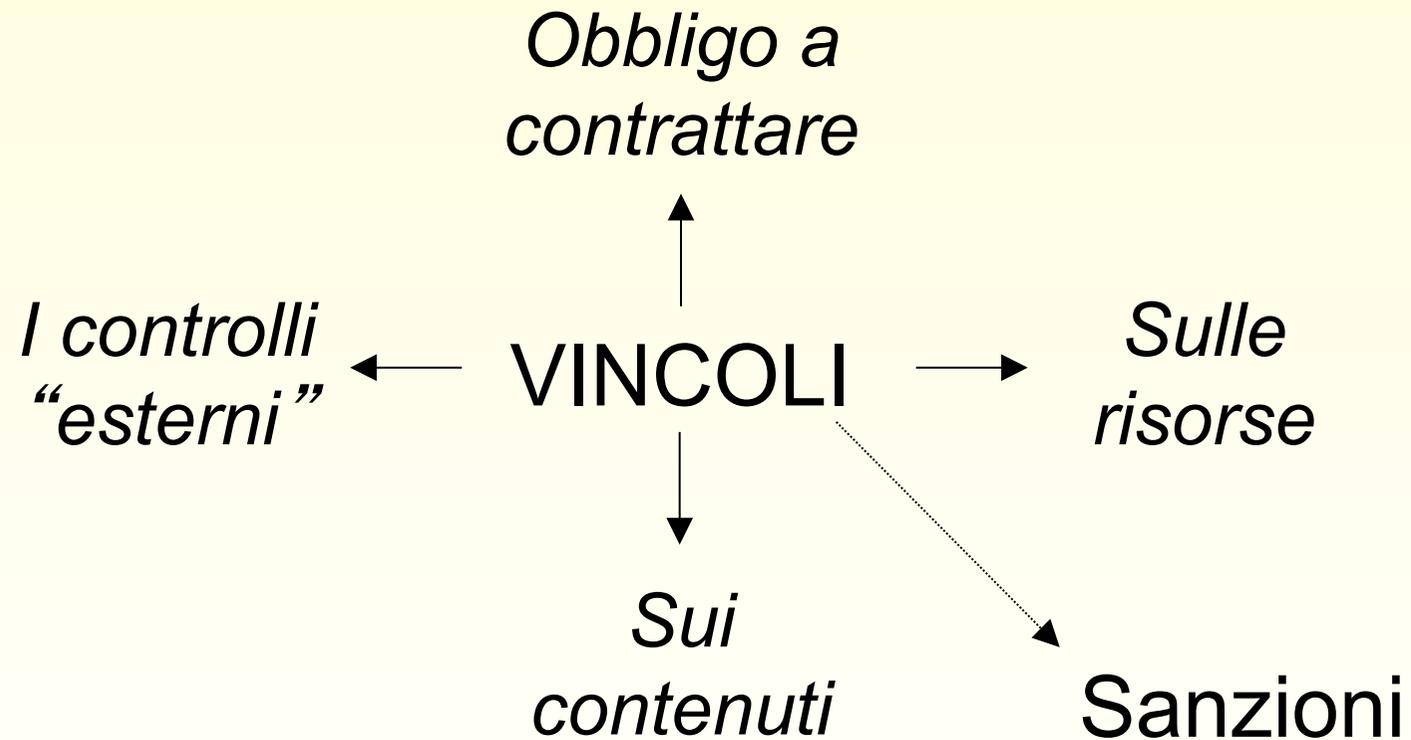
- ✓ Non è una contrattazione “**meramente attuativa**”
- ✓ **Aumenta** lo spazio negoziale (alcuni esempi: dai fondi e “fondini” al fondo unico)

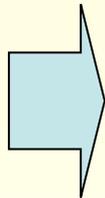


CONTRATTAZIONE “AUTONOMA”

- ✓ **AUTONOMIA DECISIONALE:** si svolge in conformità alle “convenienze” e ai “distinti ruoli” delle parti (scompaiono le direttive dell’ARAN e scompare la finalizzazione al contemperamento tra esigenze organizzative, tutela dei dipendenti e interesse degli utenti)
- ✓ **AUTONOMIA FINANZIARIA:** possibilità di utilizzare risorse proprie

I vincoli della contrattazione integrativa

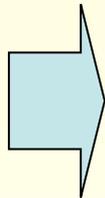




OBBLIGO A CONTRATTARE

Art 2, c. 3 d. lgs. n. 165/2001: “L’attribuzione di trattamenti economici può avvenire **esclusivamente** mediante **contratti collettivi** o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali”

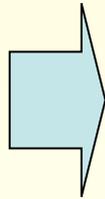
I vincoli della contrattazione integrativa



I VINCOLI SUI CONTENUTI

Art 40, c. 3 d. lgs. n. 165/2001: “La contrattazione collettiva integrativa si svolge **sulle materie e nei limiti** stabiliti dai contratti collettivi nazionali...”

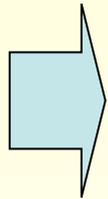
I vincoli della contrattazione integrativa



I VINCOLI SULLE RISORSE

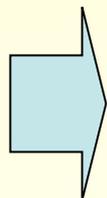
Art 40, c. 3 d. lgs. n. 165/2001: le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere contratti integrativi in contrasto con i **vincoli nazionali** (anche eventualmente di natura economico-finanziaria) o con i **vincoli del proprio bilancio**

I vincoli della contrattazione integrativa



I VINCOLI SULLE RISORSE

Art 48, c. 4 d. lgs. n. 165/2001: l' autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con **distinta indicazione dei mezzi di copertura**

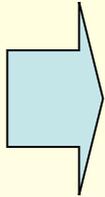


I CONTROLLI “ESTERNI”

Art 48, c. 6 d. lgs. n. 165/2001: il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio del collegio dei revisori

Art 40-bis d. lgs. n. 165/2001 (inserito dalla Finanziaria 2002): le verifiche congiunte del Comitato di settore e del Governo e i controlli ex post del Ministero dell' Economia

I vincoli della contrattazione integrativa



LE SANZIONI

Art 40, c. 3 d. lgs. n. 165/2001: le clausole difformi sono **NULLE** e non possono essere applicate (**NULLITA' DELLE CLAUSOLE ECCEDENTI**) *La nullità può essere accertata solo dal giudice, anche su istanza della parte datoriale.*

Il datore di lavoro può sospendere cautelatamente la applicazione della clausola ritenuta nulla, informando il sindacato

Deve tentare di rinegoziare la clausola a rischio di nullità

Deve, in alternativa, richiedere al giudice una pronuncia di merito

Il vizio di nullità può essere eccepito da chi vi ha interesse, senza alcun termine di decadenza o prescrizione.

Conseguenze derivanti dalla applicazione di clausole nulle

- I maggiori oneri sostenuti a carico del bilancio, potrebbero essere causa di responsabilità amministrativa
- Vizi rilevabili dagli ispettori della Ragioneria generale dello Stato e dalla Corte dei conti
- Sarebbero soggetti responsabili sia i componenti della delegazione trattante che i dirigenti che hanno disposto la erogazione della spesa

Il confronto con il privato

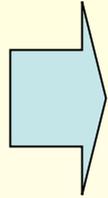
PUBBLICO

- E' obbligatoria
- Si svolge esclusivamente sulle materie del CCNL
- Conta su risorse "certe" e "predefinite"
- C'è un diritto al contratto integrativo
- Il potere unilaterale non "potrebbe" essere esercitato

PRIVATO

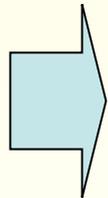
- E' facoltativa ed eventuale
- Conosce un unico limite: il divieto di sovrapposizione
- Non ha risorse "predefinite"
- Non c'è un diritto al contratto integrativo
- Ampio potere unilaterale del datore di lavoro

Soggetti ammessi a trattare



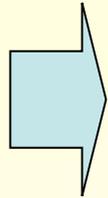
CONTRATTO NAZIONALE

Art. 43 d. lgs. n. 165/2001: soglia del 5%, come media tra dato associativo e dato elettorale, per essere ammessi a trattare



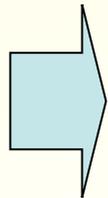
CONTRATTO INTEGRATIVO

I poteri e le competenze contrattuali sono esercitati dalle **RSU** e dai rappresentanti delle **organizzazioni sindacali firmatarie** del CCNL di comparto



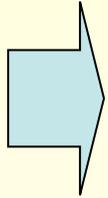
CONTRATTO NAZIONALE

Art. 43, c. 3 d. lgs. n. 165/2001: contratto con organizzazioni che rappresentino almeno il **51%** (media dato associativo ed elettorale) o almeno il **60%** (solo dato elettorale)



CONTRATTO INTEGRATIVO

Non ci sono regole per la validità. L'unico limite è la “**sostenibilità**” di un consenso limitato



I MODELLI RELAZIONALI

NEGOZIALI

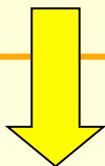
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

NON NEGOZIALI

CONCERTAZIONE
INFORMAZIONE



AREA DELLE
PREROGATIVE
MANAGERIALI



AMMINISTRAZIONE

libertà

unilateralità piena

unilateralità esposta

bilateralità possibile

bilateralità piena

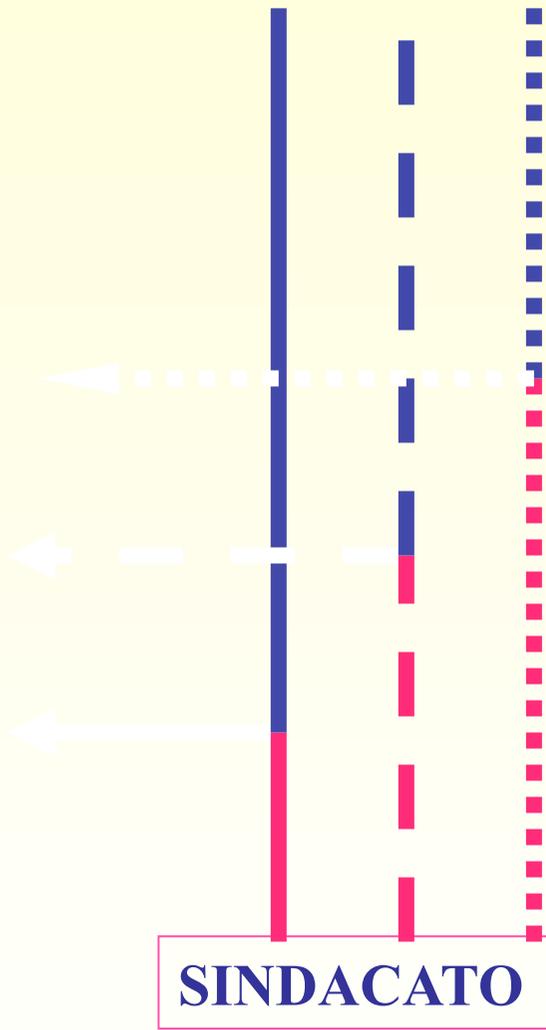


CONSULTAZIONE

CONCERTAZIONE

CONTRATTAZIONE

vincolo



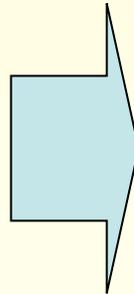
i
n
f
o
r
m
a
z
i
o
n
e

SINDACATO

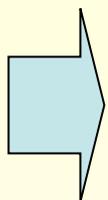
OPPURE



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA



- Si conclude con un contratto che crea diritti ed obblighi reciproci tra le parti
- Si svolge in una unica sessione negoziale, salvo specifiche materie
- Si svolge a livello decentrato tra le parti individuate nel CCNL



I SOGGETTI CHE CONTRATTANO

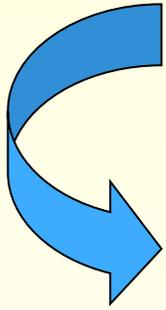
	Parte datoriale	Parte sindacale
Livello decentrato	Dirigenti o , negli enti privi di dirigenza, i funzionari	Rappresentanti territoriali delle organizzazioni firmatarie e RSU

- **Le RSU:**

La Rsu è un organismo sindacale unitario la cui capacità di rappresentanza è verificata sotto il profilo della rappresentatività, in quanto organismo unitario (non unico) essa rappresenta al suo interno le diverse componenti sindacali che mantengono i propri terminali di tipo associativo, in quanto organismo dotato di rappresentatività essa è dotata di potere negoziale ed è titolare dei diritti di informazione. Questo nuovo organismo ha legittimato il potere di rappresentanza dei soggetti aziendali, legittimando ulteriormente la contrattazione decentrata e rendendola più complessa da gestire sia sotto il profilo meramente negoziale che sotto il profilo più tipicamente politico.

D.Lgs.165/2001 (art. 42, co. 7)

I contratti collettivi che disciplinano la RSU possono prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rsu sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.



Accordo quadro (7.8.1998)

Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di comparto;
Le decisioni relative all'attività negoziale sono assunte dalle RSU e dai rappresentanti delle associazioni sindacali firmatarie del relativo CCNL in base a criteri previsti nei contratti collettivi nazionali di comparto.

**Su una eventuale maggioranza ...
cosa dicono il ccnl del comparto
Regioni –Autonomie Locali e i
CCNL degli altri comparti?**

Non si esprimono

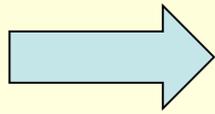


Cosa dice la giurisprudenza?



Tribunale di Roma 15.7.2003

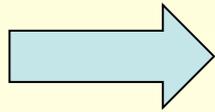
- “ Non esistono norme regolatrici circa i soggetti necessari alla stipula sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo.”



Segue Tribunale Roma

“ il CCNL Autonomie Locali (e in linea con lo stesso, l'accordo quadro del 7.8.1998 sulla costituzione delle RSU) espressamente prevede soltanto che nella contrattazione collettiva integrativa i poteri e le decisioni contrattuali vengono esercitati (con pari poteri) dalle RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL. ”.



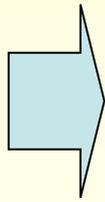


Segue Tribunale Roma

- “ Da ciò consegue che non esiste la necessità della sottoscrizione da parte della RSU e non vige neanche il principio che le decisioni negoziali in sede decentrata siano prese a maggioranza”
- “ ...appare legittima la stipulazione che avvenga con ricerca del massimo consenso possibile.”.

■ A) LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- ◆ Il soggetto negoziale di parte pubblica è il dirigente, a cui sono conferiti i poteri di gestione, il soggetto a cui compete il ruolo ed i poteri di “datore di lavoro”. Il CCNL delinea una delegazione trattante di parte pubblica di composizione esclusivamente tecnica. I vantaggi di questa soluzione sono diversi:
 - si riconduce ad unità la componente negoziale pubblica;
 - si depura, almeno in parte, il processo negoziale da transazioni di tipo prevalentemente politico a vantaggio di transazioni a contenuto più economico ed organizzativo;
- ◆ l'ente può sviluppare una maggiore articolazione del processo negoziale, garantendosi un migliore controllo del processo medesimo.



LE MATERIE

CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Obbligo a “contrarre” sulle materie implicanti direttamente l'erogazione di trattamenti economici

Che cosa si deve negoziare?

Le materie espressamente indicate nei CCNL

A contenuto economico diretto

Deve essere necessariamente sottoscritto un contratto decentrato

Non sussiste un potere unilaterale de datore di lavoro pubblico

A contenuto economico indiretto

Esempi materia (CCNL enti locali)

- criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate (stabili e variabili), secondo le finalità e nel rispetto della disciplina dettata nell' art. 17 del CCNL 1999;
- i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;
- le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a condizioni particolarmente disagiate o a specifiche responsabilità
- i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (*legge 109, ICI, ecc.*);
- completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all' interno della categoria;
- contratto di SOMMINISTRAZIONE LAVORO A TERMINE: la contrattazione integrativa definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei trattamenti accessori (produttività) Le relative risorse devono essere preventivamente individuate nel finanziamento complessivo a carico del bilancio (*art. 2 ccnl 2000*)

Quando si negozia e con quali procedure?

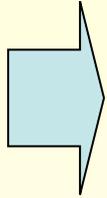
Quando

Ogni 4 anni, in un' unica sessione
negoziale

Ogni anno per l' utilizzo delle risorse

(Era un “*Si può*” è diventato un ... “*si deve*”)

Quando vi sia la necessità, per materie che
per la loro natura richiedano tempi diversi
o verifiche periodiche.



PROCEDURE E TEMPI CONTRATTAZIONE

Entro 30 giorni dalla stipula del CCNL

Costituzione delegazione di parte datoriale



Direttive alla delegazione di parte datoriale



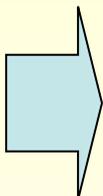
Entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme

Convocazione delegazione sindacale

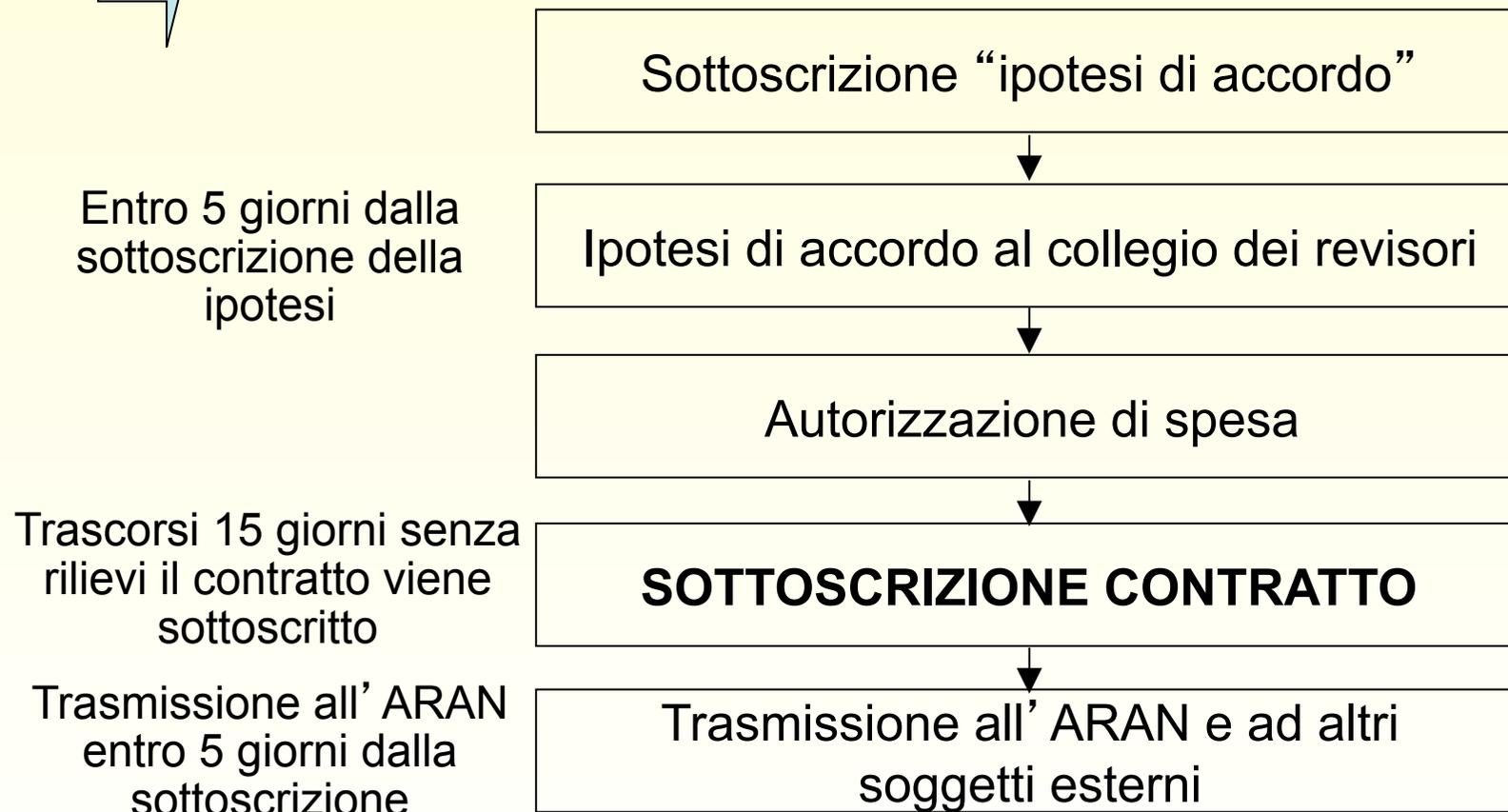


Unica sessione negoziale fatte salve specifiche materie

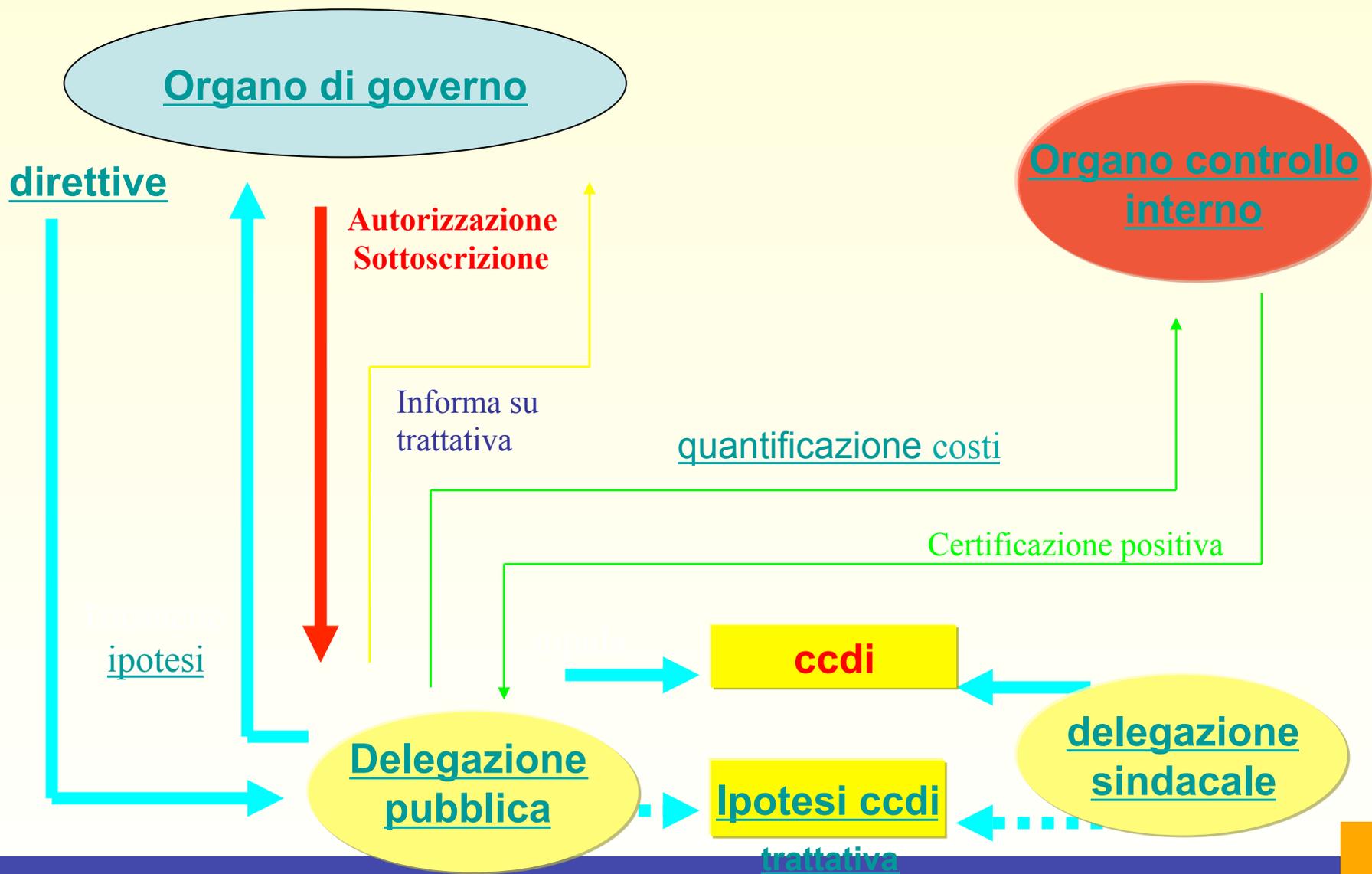
NEGOZIATO



PROCEDURE E TEMPI CONTRATTAZIONE



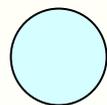
SCHEMA DI PROCEDIMENTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA



La posta in gioco della contrattazione

- LA DEFINIZIONE DELLO SPAZIO NEGOZIALE
cosa si contratta e cosa non si contratta
- LE RISORSE
le risorse destinate alla contrattazione integrativa
- LA POLITICA DEL PERSONALE DELL' ENTE
possibilità per l' ente di fare innovazione
organizzativa e gestionale

La definizione dello spazio negoziale:
secondo il CCNL



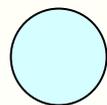
SPAZIO NEGOZIALE

La definizione dello spazio negoziale:
secondo il CCNL “interpretato dalle parti”

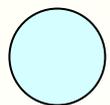


La definizione dello spazio negoziale:
secondo i rapporti di forza "reali"

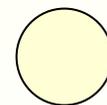


 SPAZIO NEGOZIALE

La politica del personale "partecipata"



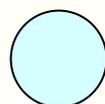
SPAZIO NEGOZIALE



DECISIONI "PARTECIPATE"

Il contratto invasivo
(ovvero la co-gestione)

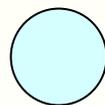
MATERIE DI CONTRATTAZIONE	POTERE UNILATERALE DEL DATTORE DI LAVORO
Regole e criteri sistemi di gestione	Gestione dei sistemi nell'ambito di criteri



SPAZIO NEGOZIALE

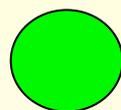
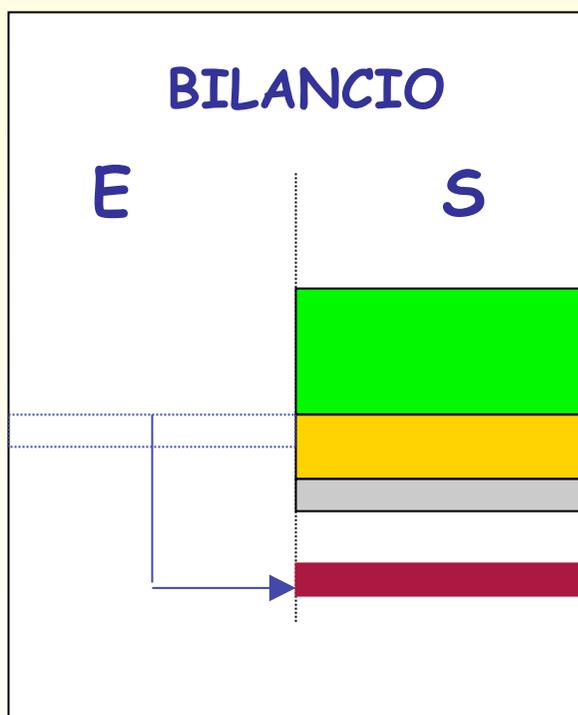
Il contratto distributivo
(ovvero la rinuncia a gestire il personale)

<p>MATERIE DI CONTRATTAZIONE</p> <p>Regole per distribuire le risorse sulla base di automatismi</p>	<p>POTERE UNILATERALE DEL DATORE DI LAVORO</p> <p>Distribuzione delle risorse secondo gli automatismi contrattati</p>
---	---

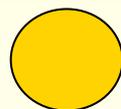


SPAZIO NEGOZIALE

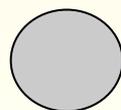
Le risorse destinate alla contrattazione integrativa



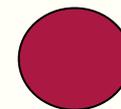
Risorse storiche e stabili,
secondo le regole del CCNL



Risorse “condizionate”
collegate a maggiori entrate o
a risparmi;

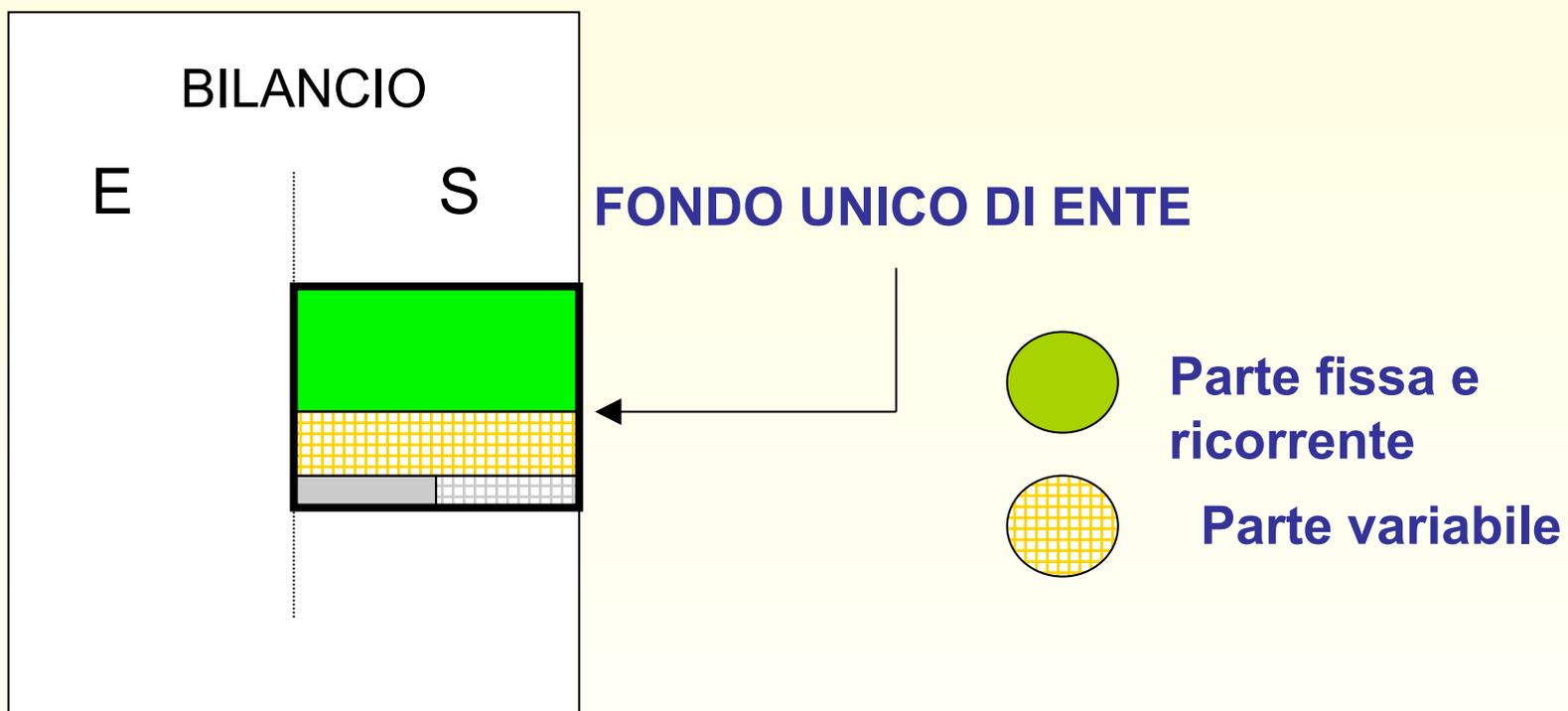


Risorse “meramente eventuali”
collegate a investimenti
organizzativi;

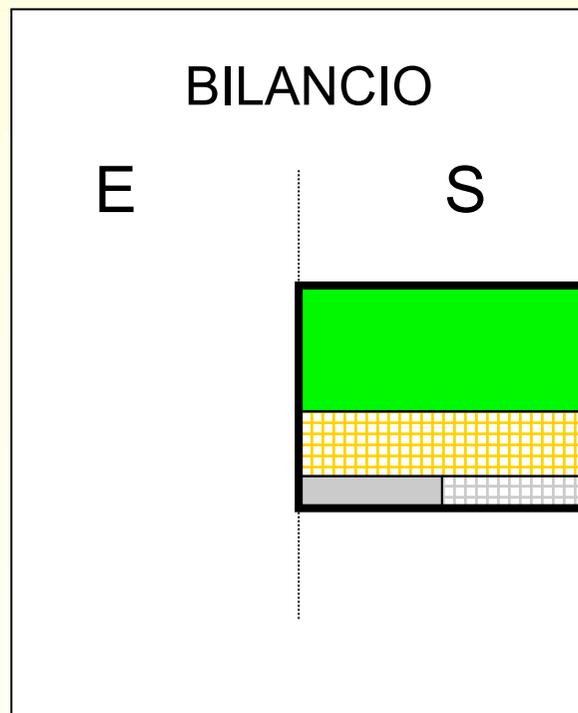


Risorse derivanti da art. 43
“sponsorizzazioni,
ecc..” (risorse dal mercato,
unico caso)

Le risorse destinate alla contrattazione integrativa

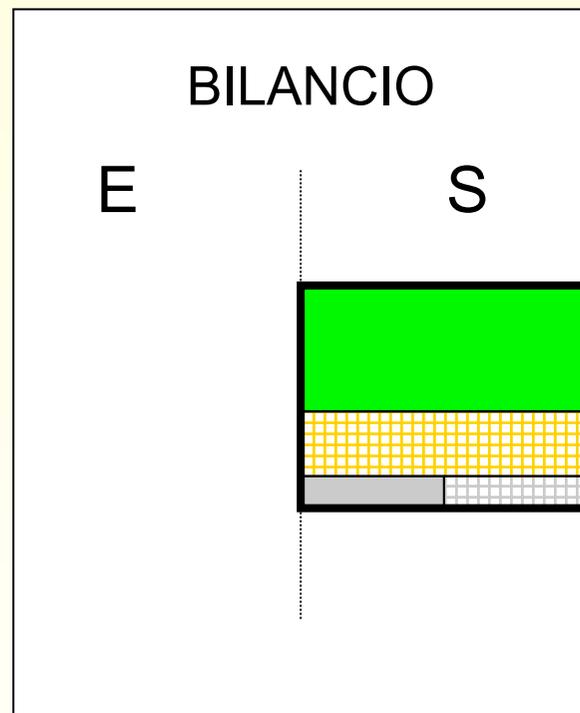


UTILIZZO delle risorse destinate alla contrattazione integrativa



- INCENTIVAZIONE
- PROGRESSIONI E SVILUPPI ECONOMICI
- POSIZIONI ORGANIZZATIVE
- DISAGIO, RISCHIO, TURNI, REPERIBILITA'
- ...

La contrattazione delle risorse

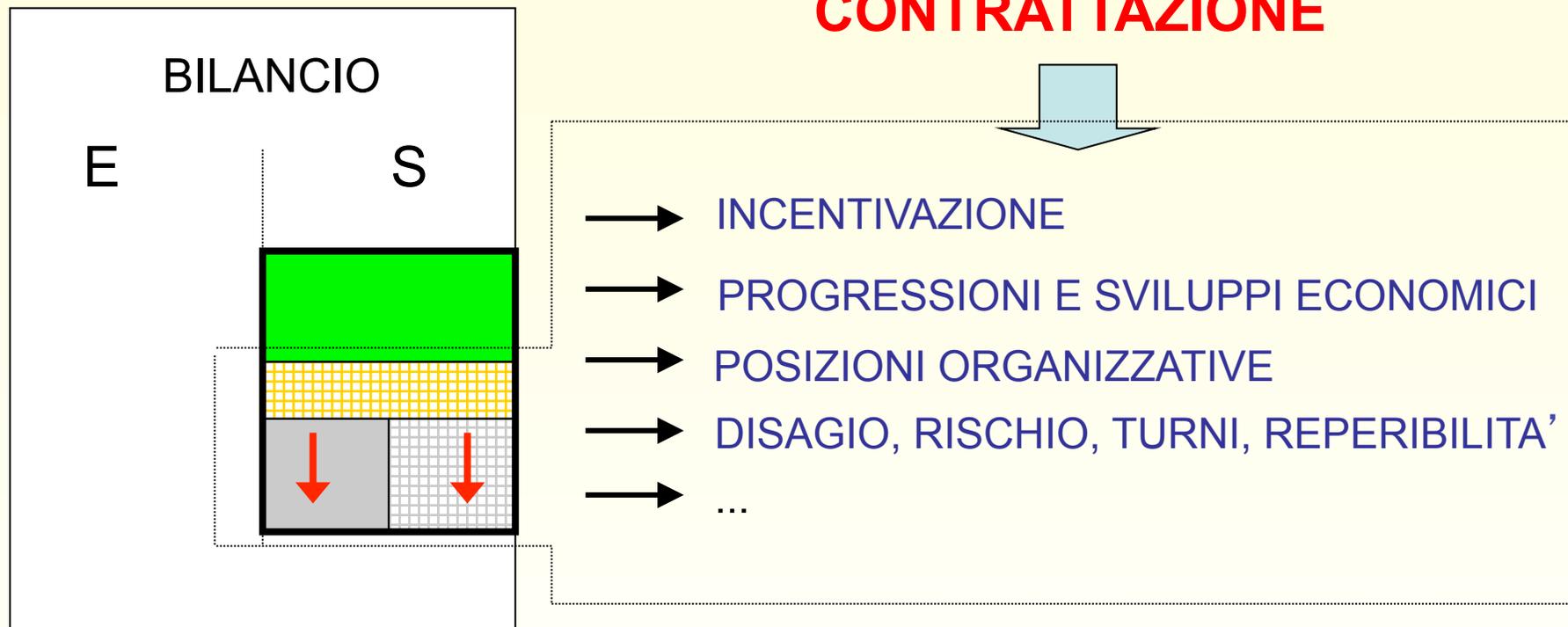


CONTRATTAZIONE

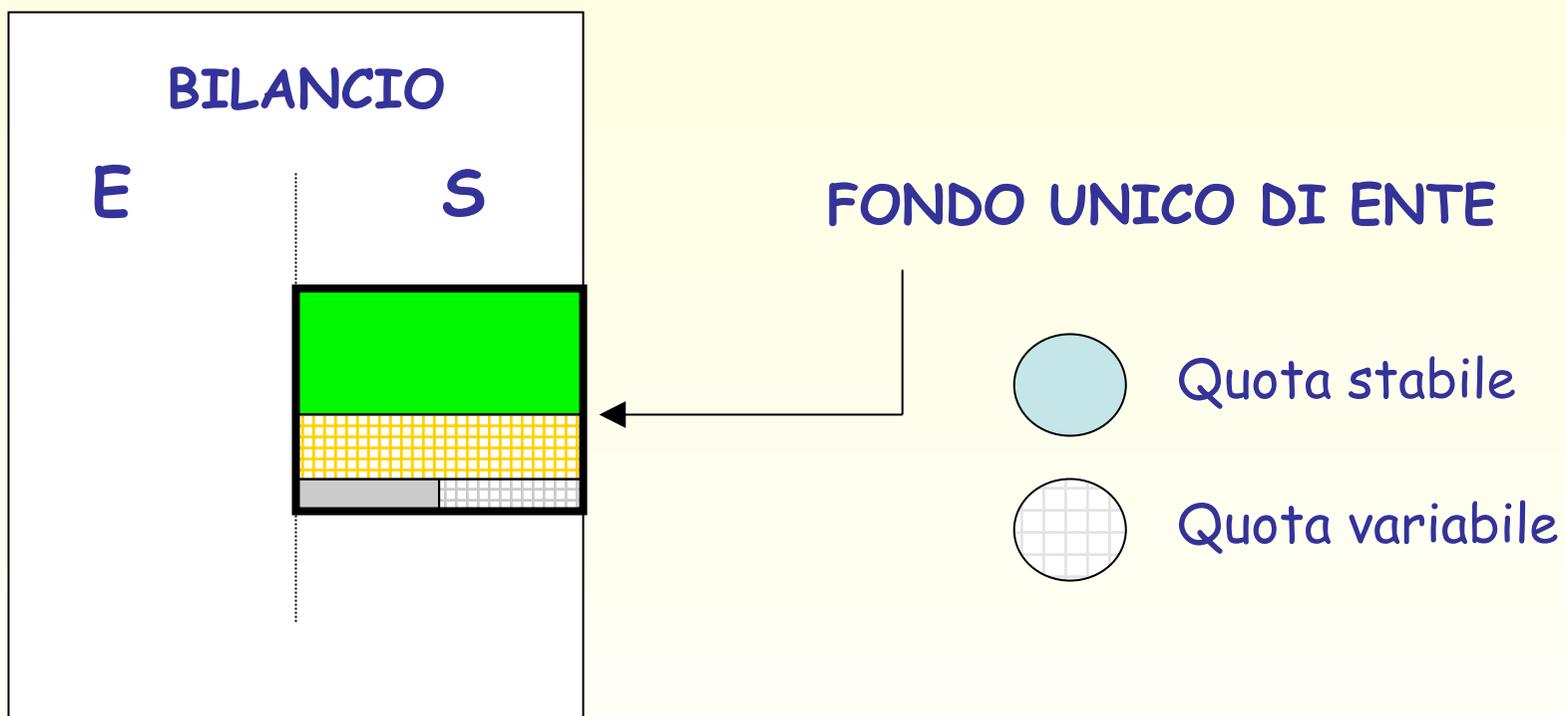
-
- INCENTIVAZIONE
 - PROGRESSIONI E SVILUPPI ECONOMICI
 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE
 - DISAGIO, RISCHIO, TURNI, REPERIBILITA'
 - ...

La contrattazione delle risorse
(quando aumenta lo spazio negoziale)

CONTRATTAZIONE

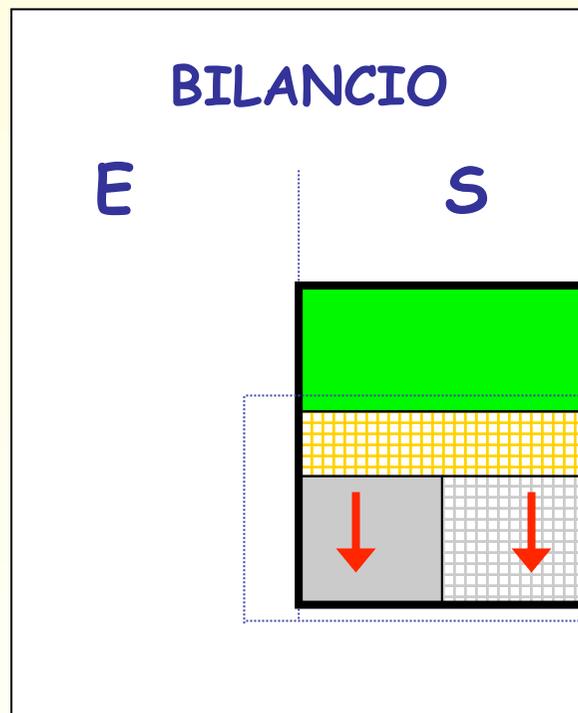


Le risorse destinate alla contrattazione integrativa



La contrattazione delle risorse
(quando aumenta lo spazio negoziale)

CONTRATTAZIONE



- PRODUTTIVITA' non selettiva o a pioggia
- PROGRESSIONI ECONOMICHE per tutti
- PARTICOLARI RESPONSABILITA' formali
- DISAGIO, RISCHIO, TURNI, REPERIBILITÀ
- **POSIZIONI ORGANIZZATIVE!!**
- **INDENNITÀ E COMPENSI AGGIUNTIVI**

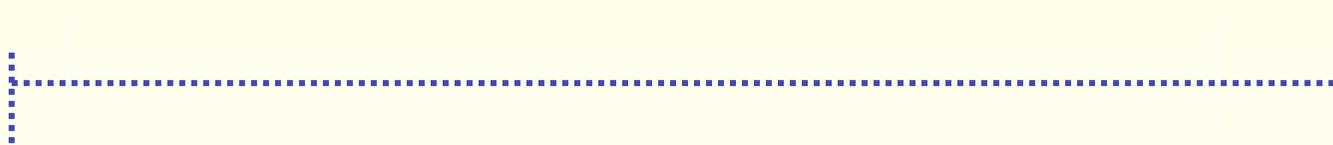
L'innovazione organizzativa tra negoziato e poteri gestionali



Gli esiti del negoziato

**SI PERDE
SU TUTTO**

**SI VINCE
SU TUTTO**



- + Spazio negoziale
- Innovazione organizzativa
- + Risorse

- Spazio negoziale
- + Innovazione organizzativa
- Risorse

Tendenze “preoccupanti” osservate nella contrattazione integrativa

- Tendenza da parte del sindacato a considerare il CCNL come la **base di partenza** per le proprie “conquiste”; si cerca di ottenere a livello locale ciò che non è stato possibile ottenere a livello nazionale
- Tendenza da parte delle amministrazioni a **cedere senza contropartite**

Gli approcci alla contrattazione



AMMINISTRATIVO

Interessano solo le implicazioni formali



PRAGMATICO

Si creano le condizioni per assumere nel futuro un atteggiamento evoluto



GESTIONALE

Corretta gestione e padronanza dei sistemi di gestione



CONTRATTO DISTRIBUTIVO

Pochissimi spazi per la gestione. Dominano gli automatismi retributivi. Soddisfazione dei micro-interessi corporativi



CONTRATTO INVASIVO

Contratto con molte invasioni di campo. Aumenta a dismisura lo spazio negoziale



CONTRATTO ORGANIZZATIVO

La contrattazione come risorsa organizzativa

CONTENUTI NORMATIVI "CRITICI" DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

- Ridisciplina e ampliamento delle relazioni sindacali
- Progressioni orizzontali e verticali senza contenuti selettivi
- Aumento dei permessi sindacali per trattative
- Produttività mensilizzata e con indicatori o parametri automatici
- Trattazione di materie già definite dal CCNL
- Trattazione di materie escluse

ALTRI CONTENUTI ECONOMICI “CRITICI”
dei contratti integrativi

- Consolidamento delle risorse integrative, senza alcuna giustificazione
- Integrazione senza motivazione delle risorse variabili (investimenti sulla organizzazione)
- Finanziamenti aggiuntivi, per spirito di “liberalità”

CONSEGUENZE DELLE “CRITICITA’”

- Si tende ad enfatizzare sia il ruolo che i contenuti dei contratti integrativi e della concertazione
- le difficoltà di gestione hanno favorito la ricerca del consenso sindacale anche su aspetti di preminente interesse organizzativo
- la sede negoziale decentrata ha assunto un carattere sostitutivo delle responsabilità dirigenziali
- è stato troppo spesso mortificato il ruolo e la competenza della dirigenza, stabiliti per legge.

CONCLUSIONE EQUILIBRATA DEL NEGOZIATO

- Non si deve vincere su tutto né perdere su tutto
- Il negoziato deve essere concluso con intelligenti soluzioni che consentano ad entrambe le parti di essere “soddisfatte” delle soluzioni concordate
- La mediazione finale deve essere di “alto profilo”, idonea a tutelare con equilibrio le legittime attese economiche del personale e le altrettanto legittime attese di miglioramento dei servizi istituzionali

Materie non negoziali

CONTRATTAZIONE



CONCERTAZIONE



La concertazione

E' un particolare modello di relazioni sindacali finalizzato a consentire la partecipazione sindacale in materie o in scelte organizzative e gestionali di esclusiva competenza del datore di lavoro, ai fini dell'adozione di una decisione possibilmente condivisa.

La decisione imprenditoriale si forma anche attraverso la considerazione - imposta dal controllo sindacale - degli interessi coinvolti dall'esercizio del potere datoriale

Essa non ha carattere negoziale e non comporta, comunque, obblighi di codecisione a carico del datore di lavoro pubblico.

La concertazione si concretizza in un obbligo di confronto, da attuarsi mediante appositi incontri entro un termine temporale prefissato, nel quale le parti verificano la possibilità di pervenire ad una posizione condivisa sulle questioni che ne formano oggetto.

Tribunale di L' Aquila decreto 26.10.2002

“L' istituto della concertazione non è ... uno strumento negoziale né tantomeno decisionale, realizzando, invece, un' occasione di confronto che serve a porre le basi per una decisione maggiormente partecipata e consapevole ma pur sempre unilaterale dell' amministrazione”

“D' altronde l' istituto si diversifica proprio per tale aspetto dalla contrattazione ... che coinvolge un processo effettivamente negoziale”.

Nelle materie oggetto di concertazione, in ultima analisi, la decisione dell' amministrazione non risulta in alcun modo sottoposta al previo (necessario) accordo delle organizzazioni sindacali, ma può essere unilateralmente adottata (dal datore di lavoro pubblico), avendo la procedura concertativa chiarito le motivazioni ad essa sottese”.

Tribunale di L' Aquila, dec.26.10.2002

Tribunale di Cagliari decreto 21.6.2004

- La concertazione è una forma di partecipazione sindacale per situazioni non riservate alla regolamentazione pattizia ma rientrano nei poteri organizzatori del datore di lavoro
- Essa è finalizzata a ricercare il consenso di tutte le parti interessate mediante l'acquisizione preliminare della posizione anche della parte sindacale
- Pertanto, non si determina alcuna modifica delle posizioni soggettive: le materie di concertazione, a seguito dell'espletamento della stessa, non diventano oggetto di regolamentazione pattizia, con diritti e obblighi reciproci ma rimangono sempre espressione del potere unilaterale del datore di lavoro e ciò sia nel caso in cui la scelta organizzativa sia "concertata, sia nel caso in cui non sia possibile raggiungere la concordia sul suo contenuto e le scelte siano frutto dell'autonoma decisione del datore di lavoro.
- Non costituendo una forma negoziale, dall'eventuale "accordo" non nasce alcun diritto, per la parte sindacale o altri, a pretenderne il rispetto
- pertanto, il mancato rispetto dell'accordo intervenuto in sede di concertazione non costituisce condotta antisindacale, ai sensi dell'art.28 della L.300/1970; le conseguenze saranno le stesse di ogni altro inadempimento del datore di lavoro di qualsiasi criterio organizzatore generale dallo stesso adottato, da valutare alla stregua dei principi di buona e mala fede

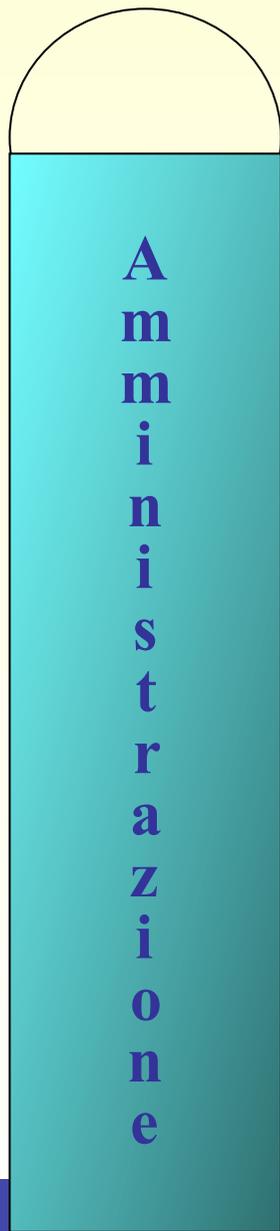
Nelle materie ad riservate dal CCNL, la procedura di concertazione non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali (art.8, comma 1, del CCNL dell' 1.4.1999, come modificato dall' art.6 dell' ipotesi di accordo del 16.10.2003).

La concertazione si concretizza in un obbligo di confronto, da attuarsi mediante appositi incontri entro un termine temporale prefissato, nel quale le parti verificano la possibilità di pervenire ad una posizione condivisa sulle questioni che ne formano oggetto.

LA CONCERTAZIONE

Trova la sua regolamentazione esclusivamente nella disciplina contrattuale (art.9 del D.Lgs.n.165/2001 ed art.8 CCNL 1/4/99, come sostituito dall' art.6 del CCNL 22.1.2004

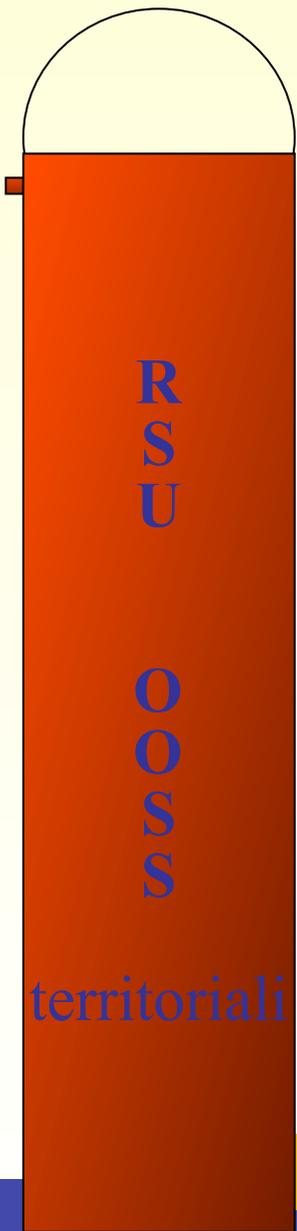
- E' preceduta dall' informazione
- Può essere attivata dai soggetti sindacali titolari della contrattazione decentrata integrativa
- Si svolge in appositi incontri che iniziano entro 4gg. dalla ricezione della richiesta
- Il confronto termina entro 30 giorni
- Si conclude con un verbale che riporta le posizioni delle parti nelle materie che sono state oggetto del confronto



Concertazione

La procedura concertativa, come modello di relazione, si attiva su espressa richiesta dei soggetti sindacali a favore delle quali è prevista.

Si effettua sulle seguenti materie:



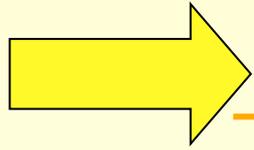
LE MATERIE demandate alla concertazione

(es. enti locali art. 16 CCNL 31/3/99 e art. 8 CCNL 1/4/99)

Criteria generali per:

- ✓ lo svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche
- ✓ valutazione delle P.O. e relativa graduazione delle funzioni
- ✓ conferimento degli incarichi relativi alle P.O. e relativa valutazione periodica
- ✓ metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale
- ✓ individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica di categoria
- ✓ individuazione dei nuovi profili professionali
- ✓ attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni dei fondi per la progressione e per la posizione/risultato

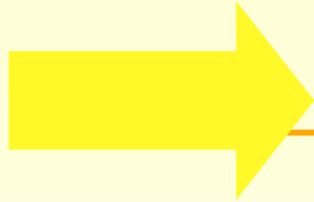
segue...



LE MATERIE demandate alla concertazione

- ✓ Articolazione dell' orario di servizio
- ✓ calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e asili nido
- ✓ criteri per il passaggio dei dip. per effetto di trasferimento
- ✓ andamento dei processi occupazionali
- ✓ criteri generali per la mobilità interna

segue...



LE MATERIE demandate alla concertazione (CCNL 14/9/2000)

- ✓ procedimento e criteri per trasformazione a tempo indeterminato dei contratti FL
- ✓ individuazione fabbisogni per i rapporti a T.D.
- ✓ criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori
- ✓ numero dei dipendenti coordinati dal personale area vigilanza

per il personale delle scuole

- ✓ riduzione orario attività didattica/integrativa
- ✓ modalità del calendario scolastico
- ✓ individuazione attività ulteriori rispetto al calendario scolastico

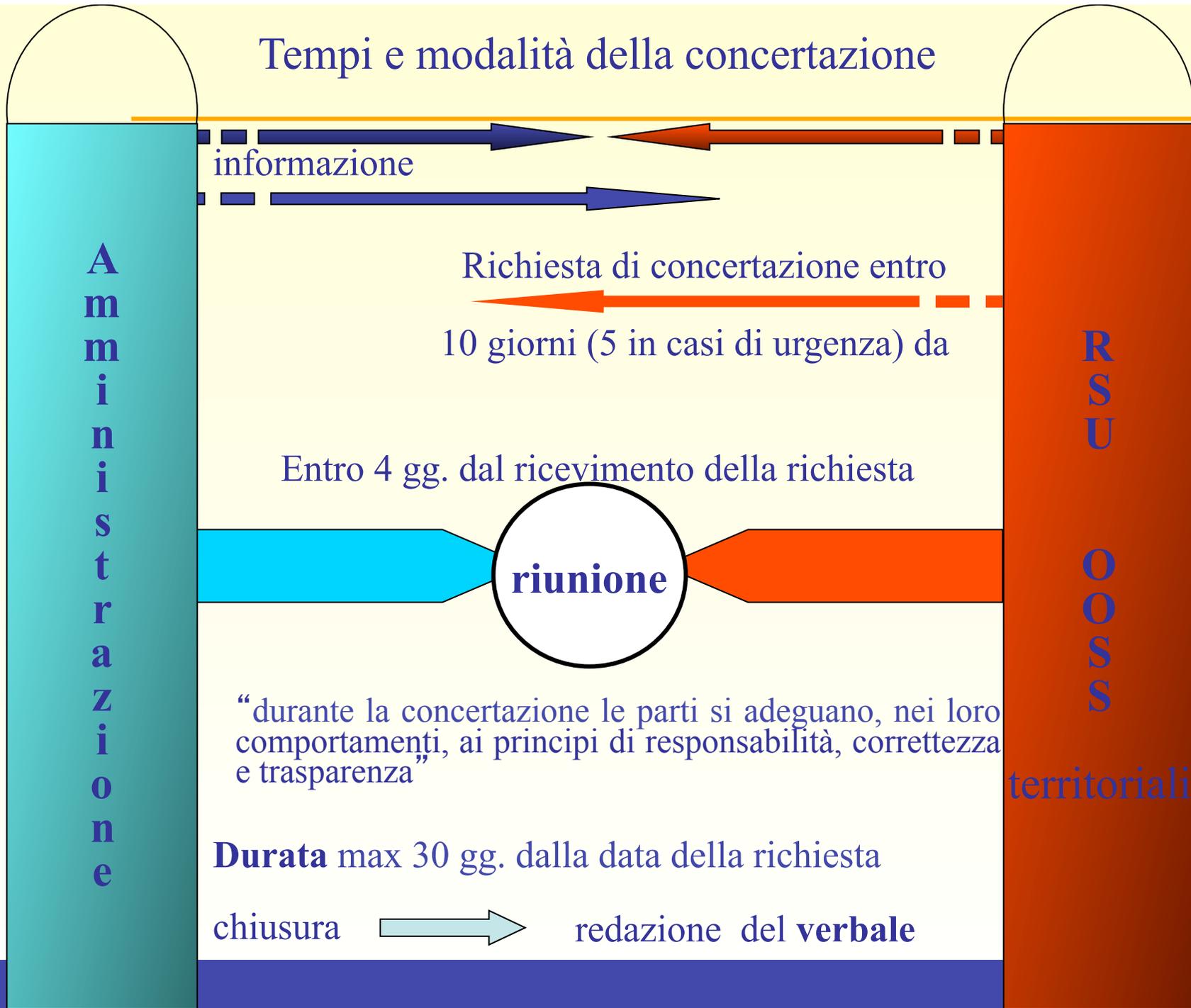
I soggetti della concertazione

Per la parte sindacale sono: la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL (art.10, comma 2, ed art.8, comma 1, del CCNL dell' 1.4.1999, come modificato dal CCNL 22.1.2004).

Per la parte datoriale: il soggetto o i soggetti espressamente individuati a tal fine dall'organo di governo dell'ente (art.8, comma 5, del CCNL dell' 1.4.1999, come modificato dal CCNL 22.1.2004).

Viene in tal modo ulteriormente confermata la natura non negoziale della procedura concertativa.

Tempi e modalità della concertazione



Confronto tra contrattazione e concertazione

CONTRATTAZIONE

- Ha contenuto negoziale
- Impegna “giuridicamente” le parti (crea obblighi e diritti)
- Chi contratta lo fa sulla base di un mandato formale
- Si conclude con un contratto

CONCERTAZIONE

- E' una forma di partecipazione non negoziale
- Impegna “moralmente” le parti
- Chi concerta non ha un mandato formale: quindi, deve essere “credibile”
- Si conclude con un verbale

La consultazione

La “consultazione” è una procedura di partecipazione sindacale nell’ambito della quale il datore di lavoro pubblico, previa adeguata informazione, acquisisce, senza particolari formalità, il parere dei soggetti sindacali.

La “leggerezza” di questo modello relazionale non esclude, nel caso di sua inosservanza, il ricorso all’ art.28 della legge n.300/1970

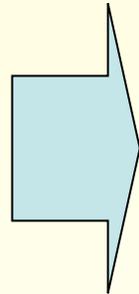
L'informazione

L'informazione è un modello di partecipazione sindacale che si concretizza nel mettere a disposizione del sindacato, periodicamente o preventivamente, strumenti idonei a consentire allo stesso di formarsi di un orientamento preciso in presenza di scelte organizzative e gestionali del datore di lavoro, funzionale alla sua attività di controllo sociale ed alla predisposizione delle sue politiche rivendicative.

L'informazione, nelle materie ad essa demandate, è preventiva o successiva con riferimento alle diverse ipotesi a tal fine espressamente individuate dal CCNL.

Questo modello relazionale, spesso ma non necessariamente, pur conservando la sua autonomia funzionale e regolativa, è il prius necessario di altri e più impegnativi istituti di partecipazione sindacale

INFORMAZIONE

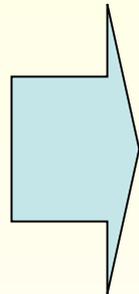


Art. 7 CCNL
1/4/1999

- Precede o segue l'adozione degli atti
- E' obbligatoria su tutti gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane
- I destinatari sono i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

INFORMAZIONE

Art. 7 CCNL
1/4/1999



- **non è prevista alcuna particolare modalità formale (opportunamente in forma scritta soprattutto nei casi in cui è preventiva)**
- **deve essere sempre piena e completa soprattutto nei casi in cui è il presupposto della contrattazione o della concertazione**
- **si concretizza anche in periodici incontri con cadenza almeno annuale, su richiesta di una delle parti; sempre in caso di iniziative di riorganizzazione uffici, di iniziative tecnologiche, di processi di dismissioni, di esternalizzazione e di trasformazione dei servizi e delle attività**

RAPPORTO TEMPORALE TRA LEGGE E CONTRATTO

- Modificato l' articolo 2.1 con il quale viene regolato il rapporto di successione temporale tra legge e contratto collettivo, al fine di evitare che la presente riforma venga vanificata da un intervento contrattuale successivo.

OBIETTIVI

- *convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali;*
- *miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle procedure della contrattazione collettiva; introduzione di sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture amministrative, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli standard internazionali di qualità;*
- *valorizzazione del merito e conseguente riconoscimento di meccanismi premiali;*
- *definizione di un sistema più rigoroso di responsabilità dei dipendenti pubblici;*
- *introduzione di strumenti che assicurino una più efficace organizzazione delle procedure concorsuali su base territoriale; valorizzazione del requisito della residenza dei partecipanti ai concorsi pubblici, qualora ciò sia strumentale al migliore svolgimento del servizio. Al riguardo, era stato approvato un emendamento per cui i vincitori delle procedure di progressione verticale dovranno permanere per almeno un quinquennio nella sede della prima destinazione e sarà considerato titolo preferenziale la permanenza nelle sedi carenti di organico.*

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RIFORMA ARAN

- Verranno precisati gli ambiti della disciplina del rapporto di lavoro pubblico riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, ferma restando la riserva in favore della contrattazione collettiva sulla determinazione dei diritti e delle obbligazioni direttamente pertinenti al rapporto di lavoro;
- saranno riordinate le procedure di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, in coerenza con il settore privato e nella salvaguardia delle specificità sussistenti nel settore pubblico;
- che sarà riformata l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), con particolare riguardo alle competenze, alla struttura ed agli organi della medesima Agenzia;
- sarà semplificato il procedimento di contrattazione anche attraverso l'eliminazione di quei controlli che non sono strettamente funzionali a verificare la compatibilità dei costi degli accordi collettivi. Inoltre, al fine di ridurre il ricorso a contratti di lavoro a termine, a consulenze e a collaborazioni, i decreti delegati dovranno contenere disposizioni dirette ad agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, finalizzati a garantire lo svolgimento delle funzioni pubbliche di competenza da parte delle amministrazioni che presentino carenza di organico. Ciò permette di perseguire una più razionale distribuzione delle risorse umane utilizzando il personale appartenente ai ruoli di altre amministrazioni ed evitando nel contempo ulteriori spese e la formazione di precariato.

VALUTAZIONE DELLE STRUTTURE E DEL PERSONALE

- saranno predisposti preventivamente gli obiettivi che l'amministrazione si pone per ciascun anno e che sarà rilevata, in via consuntiva, quanta parte degli obiettivi è stata effettivamente conseguita, anche con riferimento alle diverse sedi territoriali, assicurandone la pubblicità ai cittadini; che sarà prevista l'organizzazione di confronti pubblici annuali sul funzionamento e sugli obiettivi di miglioramento di ciascuna amministrazione, con la partecipazione di associazioni di consumatori e utenti, organizzazioni sindacali, studiosi e organi di informazione e la diffusione dei relativi contenuti mediante adeguate forme di pubblicità, anche in modalità telematica; che saranno previsti mezzi di tutela giurisdizionale degli interessati nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici che si discostano dagli standard qualitativi ed economici fissati o che violano le norme preposte al loro operato, con esclusione del risarcimento del danno per il quale resta ferma la disciplina vigente; che sarà istituito,
- nell'ambito del riordino dell'ARAN e in posizione autonoma e indipendente (la nomina dei membri dell'organismo è subordinata al parere favorevole dei due terzi dei componenti delle Commissioni parlamentari competenti), un organismo centrale di valutazione con il compito di: a) indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione; b) garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione; c) assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale, informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività svolta. Sarà infine assicurata la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione.
- In tema di azione collettiva nei confronti delle pubbliche amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici, la Camera ha ribadito che si tratta di azione volta al ripristino del servizio e del rispetto degli standard, con esclusione del risarcimento del danno per il quale resta ferma la disciplina vigente; inoltre saranno introdotti strumenti e procedure al fine di evitare duplicazioni e sovrapposizioni con le azioni che si possono proporre alle autorità indipendenti o agli organismi con funzioni di vigilanza e controllo nel settore.

MERITO, INCENTIVI E PREMI

- L' articolo 5 prevede che saranno introdotti nell' organizzazione delle pubbliche amministrazioni concreti strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, secondo le modalità attuative stabilite dalla contrattazione collettiva, e che saranno stabilite percentuali minime di risorse da destinare al merito e alla produttività, previa misurazione secondo criteri oggettivi del contributo e del rendimento del singolo dipendente pubblico.

RIFORMA DELLA DIRIGENZA PUBBLICA

- L'articolo 6 prevede il divieto di corrispondere il trattamento economico accessorio nell'ipotesi di responsabilità del dirigente che abbia omesso di vigilare sulla effettiva produttività delle risorse umane allo stesso assegnate e sull'efficienza della struttura che dirige. Saranno previsti concorsi per l'accesso alla prima fascia dirigenziale e saranno ridotti gli incarichi conferiti ai dirigenti non appartenenti ai ruoli e ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione.
- Verrà favorita la mobilità nazionale - che, come specificato in un emendamento approvato, potrà avvenire anche tra comparti amministrativi diversi - e internazionale dei dirigenti.
- La retribuzione dei dirigenti legata al risultato non dovrà essere inferiore al 30 per cento della retribuzione complessiva.
- Al riguardo era stato approvato dalla Camera un emendamento che esclude l'applicabilità della precedente disposizione alla dirigenza sanitaria. Inoltre l'Aula di Montecitorio ha stabilito che il conferimento dell'incarico dirigenziale generale ai vincitori di concorso sia subordinato a un periodo di formazione, non inferiore a sei mesi, presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale.

SANZIONI DISCIPLINARI E RESPONSABILITA' DEI PUBBLICI DIPENDENTI

- L' articolo 7 prevede che saranno razionalizzati i tempi di conclusione dei procedimenti disciplinari e che verranno previsti meccanismi rigorosi per l' esercizio dei controlli medici durante il periodo di assenza per malattia del dipendente. Al fine di favorire la massima conoscibilità del codice disciplinare è prevista “l' equipollenza tra la affissione del codice disciplinare all' ingresso della sede di lavoro e la sua pubblicazione nel sito web dell'amministrazione”.
- Si prevede inoltre la definizione della tipologia delle infrazioni più gravi che comportano la sanzione del licenziamento.
- Infine, una modifica introdotta dalla Camera prevede che il dipendente pubblico, ad eccezione di determinate categorie, in relazione alla specificità di compiti ad esse attribuiti, sarà identificabile tramite un cartellino di riconoscimento; ciò garantirà maggiore trasparenza nei rapporti fra amministrazione e cittadino-utente.

MONITORAGGIO DELLA SPESA PER LE PREROGATIVE SINDACALI NEL SETTORE PUBBLICO

- Il nuovo articolo 12, introdotto dalla Camera dei deputati, stabilisce che il Governo trasmetta annualmente al Parlamento e alla Corte dei conti una relazione sull'andamento della spesa relativa all'applicazione degli istituti connessi alle prerogative sindacali in favore dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Bibliografia per chi vuole approfondire

- Alessandro Boscati, Il dirigente dello Stato, Contratto di lavoro e organizzazione, Giuffrè, Mi, 2006.
- Umberto Carabelli Maria Teresa Carinci, Il lavoro pubblico in Italia, Carocci editore, Bari, 2007
- Antonio Di Stasi, Le rappresentanze sindacali unitarie nel pubblico impiego, Giappichelli, Torino, 1998