

© 2010

Le Relazioni Sindacali

Tre riforme consecutive (*dal 1992 al 2009*)

- la prima privatizzazione, avviata dalla legge-delega n. 421/1992 e sfociata nella normazione "Cassese" (dal nome del ministro Funzione Pubblica pro-tempore), attraverso il decreto legislativo n. 29/ 1993 e succ. modif.
- la seconda privatizzazione, avviata dalla legge-delega n. 59/1997 e sfociata nella normazione "Bassanini" (dal nome del ministro Funzione Pubblica pro-tempore), attraverso i decreti legislativi n. 59 e 80 del 1998 e succ. modif.
- la legge delega n. 15/2009, che nella sequenza storica si colloca quale terzo intervento e si propone anch'esso di realizzare un ridisegno esteso della materia del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (d.lgs.27/10/2009, n. 150 "Brunetta")

RAPPORTO DI LAVORO

Art.2 d.lgs.165/2001

I rapporti di lavoro dei dipendenti sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono **disposizioni a carattere imperativo**.

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 da successivi contratti o accordi collettivi** e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò **sia espressamente previsto dalla legge**.

Nel caso di **nullità delle disposizioni contrattuali per la violazione di norme imperative o dei limiti** fissati dalla contrattazione collettiva, si applicano gli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

I contratti collettivi come “fonti normative”

- La regolazione normativa del lavoro pubblico si basa sul dosaggio di due distinte fonti disciplinatrici, che convivono, concorrono e interferiscono tra di loro: legge e contratti collettivi
- Il rapporto tra le due fonti è dato essenzialmente dalle materie di rispettiva competenza
- La riforma del 2009 è intervenuta sul riparto delle materie (art. 40, comma 1, d. lgs. 165/01), oltre che sulle procedure di contrattazione

Tipologie di contratto

C.C.N.Q.

Contratto Collettivo Nazionale Quadro

Accordo sulla definizione di comparti ed aree – Propedeutico all'apertura dei negoziati

Accordi su materie comuni o trasversali a più comparti od aree e tra aree e comparti (diritti sindacali, lavoro interinale, conciliazione, arbitrato, etc...



Tipologie di contratto

C.C.N.L.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie delle relazioni sindacali.

Disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, I rapporti tra i diversi livelli e gli istituti della partecipazione

Ha durata triennale, con coincidenza fra la vigenza della norme giuridiche e quella delle norme economiche.



Le materie contrattazione collettiva

art. 40 comma 1

Vecchio testo

La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.

Nuovo testo

La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono escluse dalla contrattazione le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

Contrattazione collettiva innovazioni (150/09)

- Modificato il numero comparti (4) e aree dirigenziali (4)
- Confermati i livelli territoriali
- Modificata l'efficacia temporale (durata): unica e triennale, per la disciplina giuridica e per la disciplina economica
- Modificato il riparto delle materie tra legge e contratti
- Modificate le procedure e i tempi di svolgimento

MATERIE NON SOGGETTE A CONTRATTAZIONE

(artt. 34 e 54 decreto legislativo 150/2009 di modifica art. 5 e 40 dlv.vo 165/01)

La gestione delle risorse umane, la direzione e l'organizzazione del lavoro, il potere disciplinare, l'individuazione delle competenze e delle professionalità necessarie allo svolgimento dei compiti dell'ufficio, la mobilità all'interno degli uffici, nel rispetto di criteri oggettivi e di trasparenza delle scelte effettuate, conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali.

La contrattazione collettiva, nelle materie relative alle sanzioni disciplinari alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

potestà legislativa esclusiva dello Stato

norme su:

- accessibilità delle informazioni sull'organizzazione e la vita delle pp.aa.
- qualità dei servizi pubblici e tutela degli utenti;
- inderogabilità da parte della contrattazione collettiva delle disposizioni su merito e premi;
- organizzazione degli uffici;
- disciplina dei rapporti sindacali e degli istituti della partecipazione da parte dei CCNL;
- disciplina della contrattazione collettiva e integrativa;
- collegamento alla performance del trattamento economico accessorio;
- procedimento disciplinare.

Tutela retributiva provvisoria

(art. 47 bis d. lgs. 165/2001)

- Decorsi 60 giorni dall'entrata in vigore della legge finanziaria, le somme stanziare per i contratti possono essere erogate, in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative e salvo congruaggio all'atto della stipulazione del CCNL
- In ogni caso, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza, qualora il CCNL non sia stato ancora rinnovato, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, una copertura economica che costituisce anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale

PROCEDURE DI STIPULA DEI CCNL

-I **Comitati di settore**, prima di ogni rinnovo contrattuale, emanano **gli indirizzi** per la contrattazione collettiva nazionale

-gli **atti di indirizzo** sono **sottoposti al Governo** che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni sugli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine, l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN

-l'ARAN svolge le trattative e trasmette **l'ipotesi di accordo**, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione

-acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni interessate sulla copertura degli oneri contrattuali, il giorno successivo l'ARAN trasmette **la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti** ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio

-la Corte dei conti certifica entro **15 giorni** dalla trasmissione

-in caso di **certificazione non positiva**, l'ARAN provvede alla **riapertura delle trattative** ed alla **sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo** adeguando i costi contrattuali



CCNL Singolo Comparto o Area



Art.59 decreto legislativo 150/2009



CONTRATTO INTEGRATIVO

(art. 54/150 di modifica art.40/165)

Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione integrativa, sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti nazionali, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

La contrattazione integrativa mira ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando la qualità delle prestazioni attraverso l'attribuzione di trattamenti economici accessori, anche temporanei, legati al raggiungimento di risultati ovvero allo svolgimento di attività che richiedono particolare impegno e responsabilità;

Il contratto integrativo

- interviene **nelle materie delegate dal contratto nazionale di comparto**, ne rispetta vincoli e limiti, rispetta i vincoli di bilancio e i **vincoli derivanti da norme di legge** (in particolare disposizioni inderogabili incidenti su misura e corresponsione trattamenti accessori)
- è corredato da una **relazione tecnico-finanziaria**: essa dà conto delle risorse impiegate
- è corredato da una **relazione illustrativa**: essa, fra l'altro, evidenzia gli effetti attesi in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini (art. 40 bis, comma 4)
- MEF e Funzione Pubblica rendono disponibili appositi schemi predisposti per le due relazioni (art. 40 bis comma 3 sexies)

contratto integrativo **(150/09)**

- la contrattazione destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una **quota prevalente** del trattamento accessorio complessivo comunque denominato
- per assicurare continuità e migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto integrativo, **l'amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo**, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo previste dall'articolo 40-bis
- le **clausole difformi** da limiti e vincoli del contratto nazionale sono nulle e **sostituite automaticamente** ai sensi degli art. 1339 e 1419 c.c.
- **l'inosservanza di disposizioni** dettate in tema di contrattazione integrativa comporta il divieto di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione stessa

Trattamento economico accessorio

- il contratto integrativo assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentiva l'impegno e la qualità della performance, destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (art. 40, comma 3 bis)
- i trattamenti economici accessori devono essere collegati alla performance individuale, a quella organizzativa all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute (art. 45, comma 3)
- il dirigente è responsabile dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori (art. 45, comma 4)

contratto integrativo (150/09)

art. 40 bis

- **strutture con organico superiore a 200 unità** : trasmettere l'ipotesi di accordo sottoscritta alla Funzione pubblica e al MEF; procedere alla stipula decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte della Funzione pubblica
- **tutte le strutture**: trasmettere in via telematica il testo del contratto stipulato all'ARAN (per monitoraggi) e al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione
- **tutte le strutture**: pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo

contratto integrativo (art.40 bis 165/01)

- **Revisori dei conti:** controllano la compatibilità dei costi **della ipotesi di contratto** con i vincoli derivanti **dal bilancio, dal contratto nazionale, dall'applicazione delle norme di legge**, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori
- **Funzione pubblica e MEF:** devono ricevere trasmessa **l'ipotesi di contratto** da parte delle strutture **con organico superiore a duecento unità**; si pronunciano entro 30 trenta giorni dal ricevimento
- **MEF:** deve ricevere entro il 31/5 di ogni anno, su specifico modello di rilevazione, informazioni sui costi della contrattazione integrativa
- **ARAN e CNEL:** devono ricevere trasmessa (per via telematica) **copia del contratto stipulato** e delle relazioni allegate entro 5 gg. dalla sottoscrizione
- **Corte dei conti (Sezione regionale):** può chiedere l'invio del **contratto stipulato** e della documentazione

Adeguamento contratti integrativi in corso

art. 65 d.lgs. 150/2009

1. Entro **il 31 dicembre 2010**, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto

2. In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia **dal 1° gennaio 2011** e non sono ulteriormente applicabili

5. Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale si applicano dalla tornata successiva a quella in corso

La ***"performance"***

- *Performance individuale*: risultati individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti (art. 10, d. lgs. 150)
- *Performance organizzativa*: qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (art. 9 d. lgs. 150)

il ciclo di valutazione (150/09)

- Definizione degli obiettivi : *rilevanti, specifici, misurabili, tempificati, condivisi, esigibili*
- Misurazioni: *valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi*
- Rendicontazione: *reportistica ai fini del controllo interno ed esterno*

performance (soggetti)

- Commissione nazionale (CIVIT) : *emana linee guida per modelli di valutazione; accredita gli organismi indipendenti*
- Organismo indipendente di valutazione *interno*: *verifica l'adozione del sistema, certifica, redige report (sostituisce i servizi di controllo interno)*
- Dirigente: *contribuisce a definire gli obiettivi, a monitorare l'andamento, propone correttivi, misura e valuta la performance del personale*

Delibere CIVIT su tempi applicazione

delibera CIVIT 1/2010: nelle more della definizione degli standard di qualità (in tema di azione giudiziale avverso i disservizi) vanno presi a riferimento termini di conclusione dei procedimenti fissati per legge o regolamento e gli obblighi contenuti nelle carte dei servizi

delibera CIVIT 3/2010: il primo Piano triennale della performance deve essere adottato entro il 31 gennaio 2011

delibera CIVIT 6/2010: deve essere istituita la sezione trasparenza sui siti istituzionali

delibera CIVIT 9/2010: in materia di contrattazione collettiva anche i Soggetti dotati di autonomia (Università) sono tenuti a svolgere procedure di valutazione delle strutture e del personale e ad adottare sistemi premianti selettivi per il merito e il miglioramento della performance

tempi di applicazione per i docenti

art. 74, comma 4, d.lgs. 150/2009

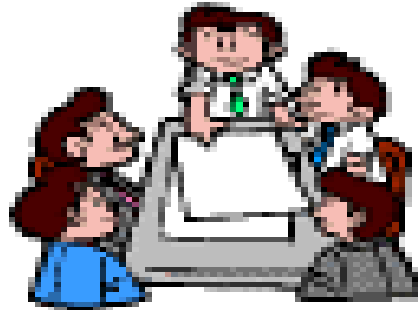
per il personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale l'applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150/2009 è subordinata all'adozione di un DPCM (di concerto tra Ministro istruzione, università e ricerca e Ministro economia e finanze) che ne determina i limiti e le modalità di applicazione

Composizione del tavolo negoziale

(art. 7 CCNL 29 novembre 2007)

Parte pubblica

Dirigente scolastico



Parte sindacale

RSU

e

FLC/CGIL- CISL/SCUOLA- UIL/SCUOLA-CONFSAL/SNALS GILDA/UNAMS.

R.S.U. e le relazioni sindacali

Le rappresentanze sindacali unitarie sono organismi di rappresentanza di tutti i dipendenti in un ambito predeterminato, eletti a suffragio universale, con voto segreto e con metodo proporzionale tra liste concorrenti..

Fonti :

- decreto legislativo n. 165/2001;**
- accordo intercompartimentale 7/8/1998;**
- CCNL.**



Caratteristiche della R.S.U.

E' un soggetto sindacale unitario ed elettivo con natura collegiale;

Tutti i lavoratori partecipano alla sua costituzione;

Sintetizza al proprio interno non solo il pluralismo sindacale ma l'insieme dei lavoratori;

La posizione assunta è esclusivamente a maggioranza pertanto la posizione del singolo non ha rilevanza esterna;

Vige sempre il principio di maggioranza nell'assunzione delle decisioni;

Indicono le elezioni, congiuntamente o disgiuntamente, le organizzazioni sindacali rappresentative;

Possono partecipare alle elezioni tutti i sindacati



RSU

**Nelle RSU del pubblico impiego possono essere
presenti anche eletti su liste
di sindacati non rappresentativi**

**Ciò giustifica nella delegazione trattante la presenza
delle organizzazioni sindacali firmatarie
dei contratti nazionali
per garantire il collegamento
con le scelte negoziali nazionali**

R.S.U. e le relazioni sindacali

Durata in carica

I componenti delle R.S.U. restano in carica per 3 anni al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.

Sostituzione in caso di dimissione con il 1° dei non eletti appartenente alla stessa lista;

Si possono dimettere e quindi sostituire non più del 50% dei componenti pena la decadenza delle R.S.U.;

Comunicazione delle dimissioni alla R.S.U. stesse



R.S.U. e le relazioni sindacali

Incompatibilità

La carica di componente della R.S.U. è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici nonché per quelle previste dalle norme previste dalle norme statutarie delle rispettive organizzazioni sindacali.

L'incompatibilità determina l'immediata decadenza della carica di componente della R.S.U..



R.S.U. e le relazioni sindacali

Elezioni dopo decadenza

(accordo di interpretazione autentica 13/02/2001)

le RSU che nel corso del triennio decadono vanno rielette entro i cinquanta giorni successivi alla decadenza attivando le procedure entro cinque giorni da quest'ultima



R.S.U. e le relazioni sindacali

Riflessioni

Nel pubblico impiego esiste un forte sistema di relazioni sindacali;

Trova la sua ragione nella partecipazione delle parti sociali al processo di riforma;

La rappresentatività deriva dal voto e dalle deleghe;

La rappresentatività permette la stabilità negoziale;

Le RSU vivono di vita propria: *se nel triennio di vigenza decadono, vanno rielette* ma non incidono sulla rappresentatività biennale;

RSU e OO.SS. Sono soggetti di pari dignità nel luogo di lavoro;

Il sistema deriva da un insieme di norme di legge e contrattuali.



R.S.U. e le relazioni sindacali

DIRITTI IN FAVORE DELLE R.S.U. E DELLE OO.SS. RAPPRESENTATIVE

- permessi retribuiti**
- permessi non retribuiti**
- assemblee dei lavoratori**
- diritto ai locali e di affissione**



Diritti sindacali

PERMESSI RETRIBUITI R.S.U.

Il contingente dei permessi sindacali spettanti alle R.S.U. (pari a 25 minuti e 30 secondi per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato) è calcolato dal Dirigente che lo comunica alla R.S.U. stessa.

I permessi attribuiti nonché la eventuale distribuzione delle ore tra i componenti è gestito autonomamente dalle R.S.U. nel rispetto del tetto massimo e delle norme pattizie.



PERMESSI RETRIBUITI

I dirigenti delle OO.SS. rappresentative ed i componenti delle RSU possono fruire, nel limite del monte ore a ciascuno spettante, di permessi sindacali giornalieri ed orari per:

- espletare il loro mandato;**
- partecipare a trattative sindacali;**
- partecipare a convegni e congressi di natura sindacale.**



Permessi retribuiti per i docenti

i permessi sindacali, per il personale docente, non possono superare bimestralmente cinque giorni lavorativi e, in ogni caso, dodici giorni nel corso dell'anno scolastico . Nel periodo in cui si svolge la contrattazione integrativa, fermo

rimanendo il limite massimo di dodici giorni, il cumulo può essere diversamente modulato previo accordo tra le parti.



Permessi retribuiti

(art. 10 CCNQ del 7 agosto 1998)

nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa. Il dirigente deve essere previamente avvertito della fruizione del permesso sindacale secondo le modalità concordate in sede decentrata.

La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità del sindacato di appartenenza dello stesso.



Permessi per le riunioni di organismi direttivi e statutari

Le OO.SS. rappresentative sono inoltre titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari dei dirigenti sindacali che siano componenti degli organi direttivi.

Ciascuna OO.SS. non può superare il contingente delle ore assegnate con la ripartizione indicata nelle tabelle dei CCNQ.

Ciascuna amministrazione comunica al Dipartimento della funzione pubblica i permessi fruiti dal dirigente sindacale.



Diritto ai locali

L'amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente a disposizione delle RSU e delle OO.SS. rappresentative l'uso di un idoneo locale - organizzato con modalità concordate - per consentire l'esercizio delle loro attività .

Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti gli organismi rappresentativi hanno diritto ad usufruire, a richiesta, di un idoneo locale.per le loro riunioni.



ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

LEGGE 7 giugno 1990, n.146

LEGGE 11 aprile 2000, n.83

ATTUAZIONE LEGGE 146/90 - allegato al CCNL del 26 maggio 1999

CONTRATTO DECENTRATO NAZIONALE 24/11/99

**(contingenti del personale educativo ed ATA necessari per assicurare le prestazioni
indispensabili in caso di sciopero)**



LEGGE 11 aprile 2000, n. 83

La legge prevede che, prima della proclamazione di uno sciopero, devono essere obbligatoriamente esperite le procedure di raffreddamento e di conciliazione.

**Per le Organizzazioni Sindacali firmatarie : procedure contrattuali (organismo di conciliazione nazionale - D.M. 127 del 20/4/2000- e organismi di conciliazione provinciale);
per le Organizzazioni non firmatarie: procedura amministrativa (per lo sciopero nazionale: Ministero del Lavoro, per quello locale: prefettura o comune)**

Qualora l'incontro non sia intervenuto nei cinque giorni lavorativi successivi alla richiesta dell'organizzazione sindacale, lo sciopero può essere proclamato legittimamente



PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE ATA

- **scrutini ed esami finali : assistente amministrativo, collaboratore scolastico;**
- **esami finali: assistente amministrativo, assistente tecnico, collaboratore scolastico;**
- **refezione scolastica: collaboratore scolastico,**
- **impianti ed apparecchiature: assistente tecnico, collaboratore scolastico;**
- **aziende agrarie: assistente tecnico, collaboratore scolastico;**
- **rifiuti tossici: assistente del laboratorio, collaboratore scolastico;**
- **pagamento stipendi e pensioni : responsabile e assistente amministrativo, collaboratore scolastico;**
- **servizi convitti: educatore, cuoco, infermiere, collaboratore scolastico.**

