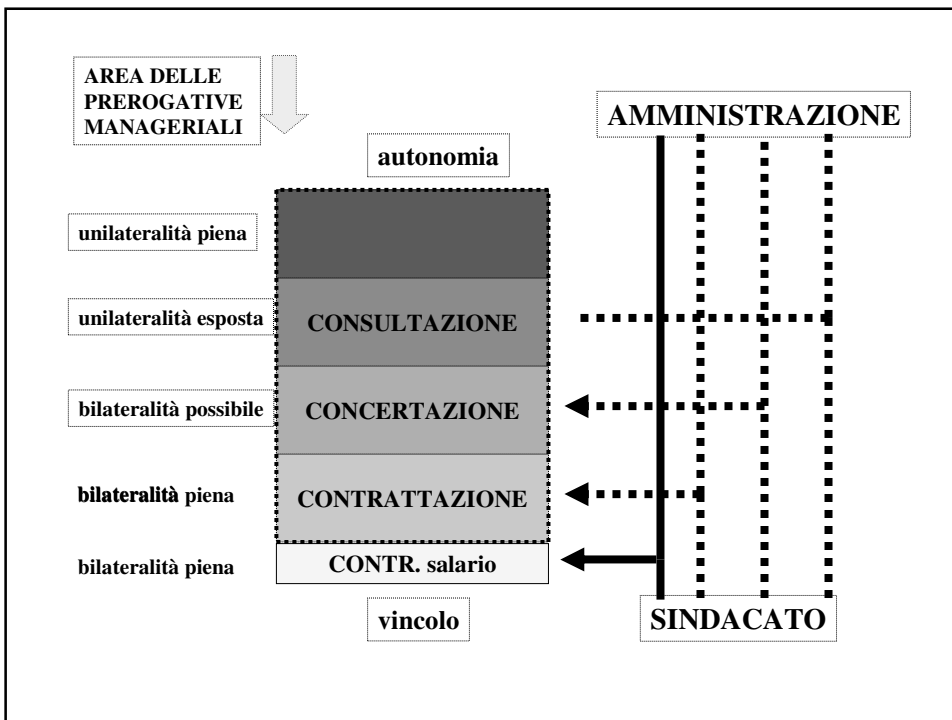
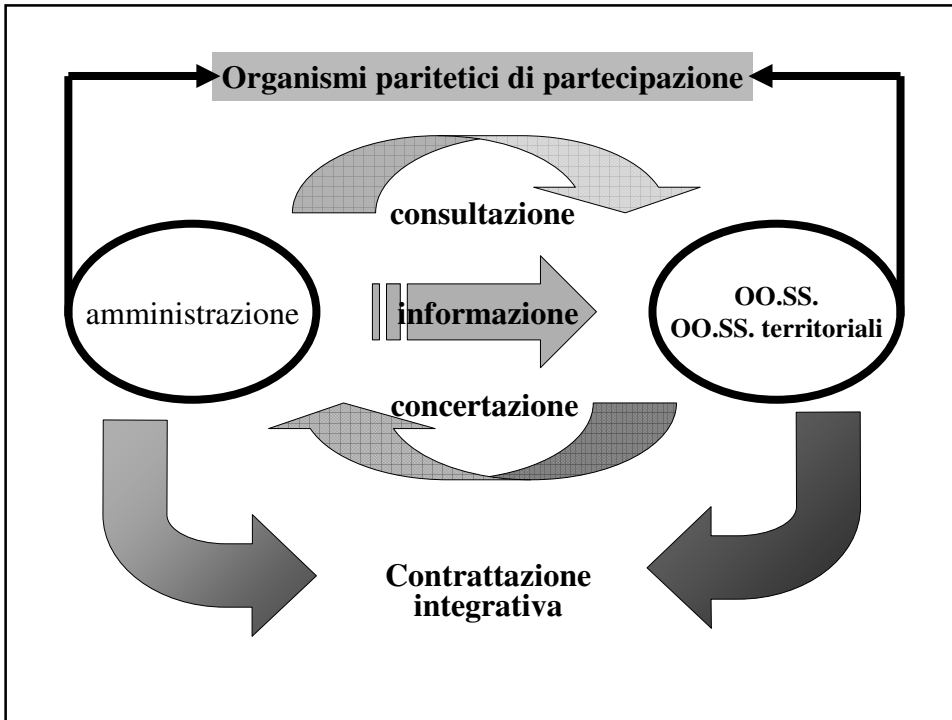


**RELAZIONI SINDACALI IN
SEDE DECENTRATA**

**CONTRATTAZIONE
CONCERTAZIONE
nella Regione Siciliana**

Schede a cura di
Domenico Di Cocco

**MODELLO DELLE
RELAZIONI SINDACALI**



Relazioni sindacali nel CCRL della Regione Siciliana



I MODELLI RELAZIONALI

NEGOZIALI

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

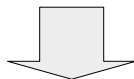
NON NEGOZIALI

CONCERTAZIONE
CONSULTAZIONE
INFORMAZIONE
COMMISSIONI E OSSERVATORI

LE REGOLE della contrattazione decentrata

Regolazione a cascata

QUADRO NORMATIVO REGIONALE LR.10, ART. 24
E NAZIONALE TITOLO III D. LGS. 29/1993 e s.m.i. (165/2001)
(espressamente richiamato dalla LR. 10: art. 22, c. 2 e art. 24, c. 1)



CONTRATTO COLLETTIVO
REGIONALE (art. 4)



CONTRATTO REGIONALE DECENTRATO
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Vincoli e possibilità della contrattazione integrativa Titolo III Dlgs. 165

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

VINCOLI

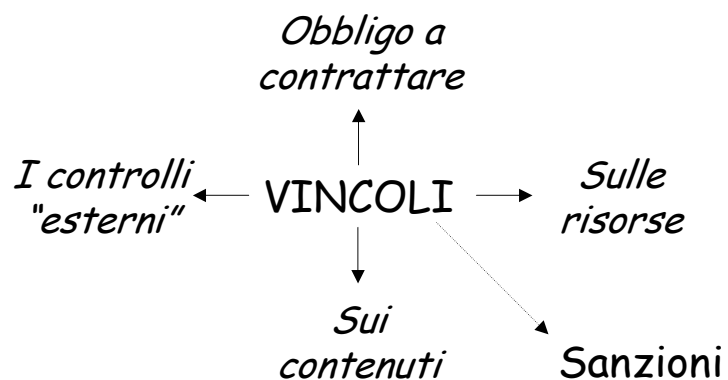


Contrattazione
integrativa

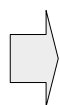


POSSIBILITA'

I vincoli della contrattazione integrativa



I vincoli della contrattazione integrativa



OBBLIGO A CONTRATTARE

Art. 45, c. 1 (ex 49)

D.lgs. n.165/2001:

“Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi”

I vincoli della contrattazione integrativa

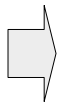


I VINCOLI SUI CONTENUTI

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

Art 4, c.7 CCRL - Art.87 CCRL

le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere contratti integrativi in contrasto con i **vincoli nazionali (regionali, nel caso della Regione Siciliana)** 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 vincoli della contrattazione integrativa



I CONTROLLI "ESTERNI"

Art.28, comma 5; LR. N. 10 del 2000 "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio del collegio dei revisori ovvero, ove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno"

"A tal fine l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata Corredata dell'apposita relazione tecnico finanziaria" Art. 6, comma 3, CCRL

I vincoli della contrattazione integrativa



LE SANZIONI

Art.40, c.3 D.lgs. n.165/2001 e art. 4, c. 7, del CCRL: le clausole difformi sono NULLE e non possono essere applicate

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

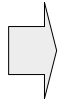
Deve, in alternativa, richiedere al giudice una pronuncia di merito

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 in sede di verifiche contabili o della Corte dei conti (esempio recente proprio della Corte dei conti della Sicilia)
- Sarebbero soggetti responsabili sia i componenti della delegazione trattante che i dirigenti che hanno disposto la erogazione della spesa

Soggetti sindacali ammessi a trattare



CONTRATTO DECENTRATO (art. 4, lett. A)

Le organizzazioni sindacali (tutte) di categoria firmatarie del CCRL (art. 11, c. 1)

Il riferimento è al CCRL vigente nel tempo, anche per il futuro



CONTRATTO DECENTRATO (art. 4, lett. B)

Le organizzazioni (tutte) sindacali territoriali firmatarie del CCRL

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA procedimento e contenuti

Obiettivi del sistema delle relazioni sindacali

“contemperare l’interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l’esigenza dell’Amministrazione di incrementare e mantenere elevate l’efficacia e l’efficienza dei servizi erogati alla collettività” (art. 3, comma 1, CCRL)

Il vincolo per i datori di lavoro non è solo “formale” ma anche “sostanziale”!

La Contrattazione collettiva integrativa

- Cosa implica per l’amministrazione?
- A quale livello si negozia?
- Chi negozia?
- Che cosa si deve negoziare?
- Come si negozia?

➤ Cosa implica per l'amministrazione?

Obbligo di "contrattare" tutte (e solo) le materie indicate nel CCRL

Obbligo a "contrarre" (sottoscrivere un ccdi) sulle materie implicanti direttamente l'erogazione di trattamenti economici

*"..sulle materie di cui al comma 4, lett. A e B, .. non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa"
(art. 4, c. 6, CCRL)*

Contrattazione a termine

- L'art. 4, c. 6, del CCRL introduce una vera e propria contrattazione "a termine" molto simile a quella praticata nel privato

- Sussiste l'obbligo di **"contrattare"** seriamente con il sindacato, secondo correttezza e buona fede

Non sussiste anche l'obbligo di **"contrarre"**, cioè di sottoscrivere un contratto, se la parte datoriale non trova un accordo con il sindacato su soluzioni utili e convenienti per la tutela degli interessi organizzativi dell'ente (Dipartimento)

- *Naturalmente si accetta una situazione di **conflitto!***

Segue: contrattazione a termine

Sono interessate le seguenti materie:

- **metodologie di valutazione,**
- **attività di formazione,**
- **ricadute innovazioni tecnologiche,**
- **accordi di mobilità,**
- **miglioramento ambiente di lavoro,**
- **pari opportunità,**
- **articolazione tipologie di orario,**
- **individuazione profili,**
- **ammissibilità permessi per studio, ecc.**

- Il contratto decentrato integrativo sottoscritto crea diritti ed obblighi reciproci giuridicamente vincolanti tra le parti; gli effetti si producono dalla data di definitiva sottoscrizione.
- “Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della definitiva sottoscrizione e ne assicurano l’osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti”
(art.40, comma 4, D.Lgs.n.165/2001)
- Nelle materie trattate, la disciplina del Contratto integrativo spiega efficacia anche dopo la sua scadenza e fino alla sottoscrizione del nuovo (art.6, c. 4, CCRL). *Sono escluse le clausole incompatibili con successive fonti legali o contrattuali regionali*

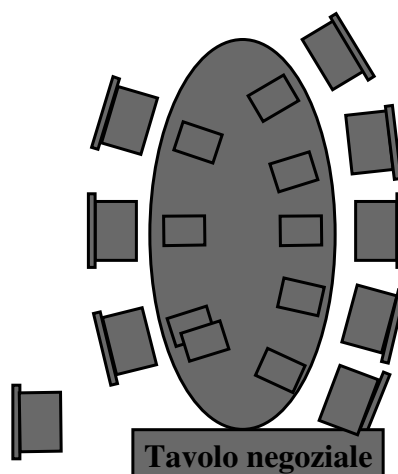
➤ A quale livello si negozia?

- a livello di Dipartimento o struttura equiparata per la Regione Siciliana (art. 4, lett. A, CCRL)
- presso ogni sede centrale o periferica individuata come sede di contrattazione dal DPRS n. 26 del 11.11.99 o a seguito della elezione delle RSU (Art. 4, lett. B, CCRL)

CHI CONTRATTA?

Il titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato, rappresentanza dirigenti interessati (art. 13, comma 1, CCRL)

E' possibile l'assistenza dell'ARAN Sicilia



OO.SS. di categoria firmatarie del CCRL

Che cosa si deve negoziare?

Le materie espressamente indicate nel CCRL

A contenuto economico diretto

Deve essere necessariamente sottoscritto un contratto decentrato

Non sussiste un potere unilaterale del datore di lavoro pubblico

A contenuto economico indiretto non sussiste un obbligo di sottoscrizione (*materie già indicate*)

Le materie di contrattazione integrativa con riflessi sul trattamento economico

Art. 4 CCRL

- **criteri per la ripartizione del Fondo di amministrazione per il miglioramento delle prestazioni tra le varie finalità (comma 3);**
- **sistemi di incentivazione del personale ... sulla base di obiettivi e di programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio (comma 3);**

Segue: materie di contrattazione con riflessi sul trattamento economico

- Criteri per la graduazione delle funzioni di posizioni organizzative (c. 4 e art. 27. c.3)
- Criteri per le turnazioni (art. 37)
- Criteri per attribuzione indennità di reperibilità (art. 44)
- Criteri generali per Progetti obiettivo (art. 93, c.5)
- Entità, criteri e modalità di erogazione del compenso per la qualità della prestazione professionale (art. 94, comma 2)

Segue: materie del ccdi con riflessi sul trattamento economico

Destinazione risorse FAMP:

- per posizioni organizzative, (max 5%)
- per piani di lavoro, (min 70%) di cui max 20% per la prestazione individuale
- per progetti obiettivo, (max 10%)
- per lavoro straordinario (max 20%)
- per indennità di cui all'allegato "M"

Riflessione: se si ipotizza la copertura di oneri per lo straordinario e per alcune indennità automatiche, poco resta per le altre finalità; bisogna "lavorare" con attenzione sui piani di lavoro!

**Le indennità dell'allegato "M"
oggetto di contrattazione integrativa**

- indennità informatica
- Indennità consegnatario/cassiere

- Indennità di turnazione (già citata)
- Indennità di reperibilità (già citata)

- Le altre indennità necessitano solo di un accertamento oggettivo

➤ **Quando si negozia e con quali procedure?**

- Ogni 4 anni, in un'unica sessione negoziale (*significato: il quadriennio è sempre correlato a quello dell'ultimo CCRL; attualmente 2002-2005*)
- Ogni anno per l'utilizzo delle risorse (*Si può ... evitare il conflitto!*)
- Quando vi sia la necessità, per materie che per la loro natura richiedano tempi diversi per fattori organizzativi.

TEMPISTICA DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Troppo spesso i contratti decentrati vengono stipulati con notevole ritardo rispetto all'anno di riferimento

Questa circostanza molto negativa, porta a concordare soluzioni di "sanatoria" o di scarso contenuto selettivo o innovativo

Primo suggerimento: anticipare i tempi della contrattazione

Secondo suggerimento: recuperare il ritardo del primo anno di riferimento con un testo contrattuale valido per l'intero quadriennio normativo e sino al successivo rinnovo

Ancora suggerimenti

Terzo suggerimento: anche per la parte relativa alla destinazione delle risorse, possono essere individuati criteri e parametri di riferimento da utilizzare anche in assenza di una sottoscrizione tempestiva ad inizio d'anno

Il contratto decentrato è necessario per legittimare la erogazione di tutti i compensi accessori; senza contratto

.....

Occorre evitare situazioni di incertezza o di carenza di legittimazione

LE PRIORITA' E GLI OBIETTIVI DEL DATORE DI LAVORO

- E' il primo impegno del datore di lavoro che precede l'avvio della procedura negoziale, di particolare rilievo per evidenziale le linee fondamentali di politica del personale che il datore di lavoro pubblico intende perseguire
- Dovrebbero essere di competenza del Direttore del Dipartimento, con il contributo della dirigenza
- Le priorità datoriali, in modo particolare, devono individuare gli interventi ritenuti necessari per la migliore realizzazione delle attività istituzionali .

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

L'Amministrazione (Capo Dipartimento ...) nomina la delegazione di parte pubblica (e ne designa il Presidente)

RUOLO DETERMINANTE DEL PRESIDENTE
(convocazione, conduzione delle trattative,
sottoscrizione della ipotesi e del ccdi)

Criterio della composizione tecnica della delegazione
per rispetto al principio della distinzione dei ruoli

SONO ESCLUSI SOGGETTI ESTERNI

Ruolo della delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte pubblica sostiene, nel confronto sindacale, gli obiettivi e le priorità definiti preventivamente

Ricerca, con correttezza, le mediazioni possibili, con il consenso dell'organo di direzione politica

Il ruolo della delegazione datoriale non è (solo) quello di discutere la piattaforma sindacale

DELEGAZIONE SINDACALE

TUTTE le sigle sindacali firmatarie del CCRL (ultimo) hanno il diritto a partecipare alla trattativa

Le sigle aggregate non hanno capacità autonoma

E' utile l'accREDITAMENTO dei soggetti abilitati

Tutte le sigle devono essere sempre convocate

La prevista sottoscrizione è opportuno segnalarla nella relativa convocazione

SVOLGIMENTO TRATTATIVE

- Necessità di corrette convocazioni e di corretta conduzione del confronto
- Evitare riunioni "privilegiate"
- Problema dei "tavoli separati"
- Non occorre e non è utile la verbalizzazione delle riunioni (*è un costo ed è causa di conflitti*)
- Il miglior verbale è quello della sottoscrizione

CONVOCAZIONE RIUNIONI

- Le riunioni dovrebbero svolgersi, preferibilmente, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro nell'ente (*art. 9, comma 7, DPRS 26.9.2003*)
- Se, necessariamente, dovessero coincidere con l'orario di lavoro, dovrebbero essere utilizzati i permessi sindacali (*art. 9, comma 3, DPRS 26.9.2003*)
- Potrebbero essere anche recuperate le ore non prestate
- **Sono nulle le clausole dei contratti decentrati che equiparano le trattative (le relazioni sindacali) ad attività lavorativa (aumento numero dei permessi)**
- *Il sindacato è un soggetto privato che cura interessi contrapposti a quelli della PA*

FASE DI AVVIO TRATTATIVE

- La parte datoriale illustra, con correttezza, la composizione e le caratteristiche delle risorse disponibili
- Fornisce le prime "generiche" indicazioni sugli obiettivi dalla parte datoriale e
- ascolta, con attenzione, la illustrazione delle rivendicazioni sindacali (per percepire le relative priorità)

Accordo sulla parte economica

Potrebbe essere utile un accordo iniziale sulla distribuzione delle risorse per le varie finalità di finanziamento (per controllare la spesa e per semplificare il confronto)

Le parti avrebbero una maggiore percezione dei limiti che derivano necessariamente dalla limitata disponibilità di risorse

CONTENUTI DI MERITO DELLE TRATTATIVE

- La parte pubblica definisce una sua strategia, che il presidente realizza, anche mediante la **predisposizione di una propria piattaforma**
- Compito della delegazione pubblica è la soddisfazione degli interessi datoriali e non la semplice discussione dei contenuti della sola piattaforma sindacale
- Diversi e contrapposti sono gli interessi delle parti negoziali
- Il documento datoriale viene offerto ai sindacati per successive approssimazioni, secondo l'avanzamento delle trattative
- Periodicamente **il presidente (se delegato) informa Il Capo Dipartimento**, sugli aspetti più problematici o conflittuali, o in vista della conclusione del negoziato

SOTTOSCRIZIONE **IPOTESI** DI ACCORDO DECENTRATO

- A conclusione delle trattative, viene sottoscritta una "ipotesi di contratto decentrato integrativo".
- Per la delegazione di parte pubblica, la firma è apposta dal presidente.
- Per la parte sindacale, firmano le singole organizzazioni sindacali.
- **Tutti i soggetti sindacali devono essere convocati per la firma**
- ***Per la validità della ipotesi e del CCDI è necessaria la maggioranza del 51% (art. 16, comma 6, DPRS 26.9.2003)***
- Occorre, a tal fine, valutare la portata dei rischi di conflitto per il datore di lavoro
- I soggetti dissenzienti sulla ipotesi, potrebbero sempre firmare il ccdi

COMPATIBILITA' ONERI FINANZIARI

- L'IPOTESI DI ACCORDO E' INVIATA ALLA Ragioneria Centrale **CON ALLEGATA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**
- **... per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per la relativa certificazione degli oneri**
- **LAnon esercita anche un controllo di merito sulle scelte**
- **Se il parere è negativo, occorre ritornare al tavolo negoziale per eliminare gli oneri contestati**
- **Il parere positivo è necessario, salva scadenza dei termini (15 giorni)**

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

- Il presidente riconvoca tutta la delegazione sindacale, anche gli eventuali non firmatari della ipotesi
- Viene sottoscritto il verbale di stipula del contratto decentrato integrativo
- Le sigle sindacali non firmatarie, potrebbero "aderire" in un secondo momento
- Dalla sottoscrizione il ccdi è efficace
- **SENZA LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA IL CONTRATTO E' INESISTENTE**

MANCATA SOTTOSCRIZIONE

La assenza di una soluzione concordata, non consente la formale sottoscrizione di un accordo decentrato

Per le **parti normative**, il datore di lavoro pubblico riacquisisce l'autonomo potere decisionale (*contrattazione a termine*)

Per gli aspetti relativi al **trattamento economico**, non sussiste alcuna regolazione al di fuori del ccdi

Segue: mancata sottoscrizione

L'eventuale impedimento o ritardo nella applicazione di istituti ECONOMICI importanti, che potrebbe derivare dalla mancata sottoscrizione, può essere utilizzato dall'ente come forma di "pressione" sulla delegazione sindacale

Il ritardo nella attribuzione di benefici economici, infatti, si traduce, di fatto, in un danno per i lavoratori interessati

➤ **L'amministrazione del contratto?**

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

**anche delle clausole
di contratti decentrati**

(art. 17 CCRL)



- Presuppone l'insorgenza di controversie che abbiano carattere di generalità
- Si conclude con un accordo che impegna reciprocamente le parti
- L'accordo sostituisce la clausola sin dall'inizio
- Coinvolge tutte le parti che hanno sottoscritto il contratto
- Può essere attivata da una delle parti;
- segue le medesime procedure della contrattazione

RIFLESSIONI SULLA CONTRATTAZIONE

La negoziazione collettiva come risorsa da utilizzare per una gestione più efficiente del personale e come strumento sul cui utilizzo il management ha il diritto dovere di influire

La negoziazione come luogo nel quale il management deve esaltare la propria responsabilità e non come luogo da utilizzare per ridurla e condividerla con le OO.SS.

Il consenso è certamente necessario per una gestione più efficiente; talvolta, tuttavia, a tal fine può essere utile "investire" in conflitto

La politica del personale tra negoziato e poteri gestionali



La **gestione del personale** consiste nello sviluppo di un insieme di azioni di direzione, impulso, motivazione e controllo del personale, finalizzate al perseguimento di determinati obiettivi

La **politica del personale** è l'insieme delle intenzioni, degli obiettivi e dei principi ispiratori espressi in materia di personale dalla "direzione generale" dell'organizzazione per definire il corso delle azioni relative

RIFLESSIONI E SUGGERIMENTI PER LA GESTIONE DELLA CONTRATTAZIONE

Il confronto con il privato

PUBBLICO

- E' obbligatoria
- Si svolge esclusivamente sulle materie del CCRL
- 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

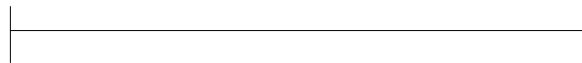
La posta in gioco della contrattazione

- 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

Gli esiti del negoziato

**SI PERDE
SU TUTTO**

**SI VINCE
SU TUTTO**



- + Spazio negoziale
- Innovazione organizzativa
- + Risorse

- Spazio negoziale
- + Innovazione organizzativa
- Risorse

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

Tendenze "preoccupanti" osservate in concreto nella contrattazione integrativa nei comparti pubblici

- 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: con realismo e senso pratico



GESTIONALE

Corretta gestione e padronanza dei sistemi di gestione

**I PRINCIPI STABILITI
DAL CCRL SULLE
FINALITA' DELLA
CONTRATTAZIONE
DECENTRATA**

Utilizzo delle risorse decentrate

“Il Fondo di amministrazione è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell’efficienza e dell’ efficacia dei servizi istituzionali mediante la realizzazione in sede di contrattazione di piani e progetti strumentali e di risultato.”

(art. 87, comma 1, CCRL)

“Le parti ... sottoscrivono il contratto decentrato ... al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa”

(art. 4, comma 1, CCRL)

FINALITA’ DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Le disposizioni contrattuali citate devono essere intese come un veri e propri vincoli in ordine ai contenuti della contrattazione decentrata che, nel loro insieme, devono tendere a soddisfare la prescritta finalità del miglioramento dei servizi mediante lo strumento della progettazione

Eventuali difformità potrebbero essere sanzionate in sede di controllo

E’ evidente che spetta alla delegazione datoriale, come soggetto pubblico, operare concretamente per il coerente rispetto di detti vincoli

DISPOSIZIONI DEL CCRL CHE SOLLECITANO LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

"il contratto decentrato

regola i sistemi di incentivazione del personale in servizio sulla base di obiettivi e di programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio"

"definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basati su indici e standard di valutazione"

(Art. 4, comma 3)

Ancora ... sulla valutazione

- "Le componenti salariali da attribuire a livello di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi" *(art. 4, comma 5)*
- Le risorse del Fondo sono utilizzate, tra l'altro, per "corrispondere compensi correlati al merito, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale, in modo selettivo" *(art. 88, comma 1)*
- Ricordiamo la sanzione di nullità della clausole difformi del ccdi *(art. 4, comma 7)*

Valutazione e incentivazione nei piani di lavoro (70% di risorse)

"Al fine di determinare un migliore assetto organizzativo e funzionale e una migliore efficienza della macchina amministrativa, valorizzando le qualità e le professionalità del personale partecipante ai piani di lavoro, le valutazioni finali per ciascun dipendente devono tener conto":

della autonomia e delle deleghe, del grado di influenza sui risultati, delle competenze tecnico-professionali, delle capacità gestionali, della capacità di promuovere e gestire l'innovazione ...

QUESTE INDICAZIONI FORNISCONO I CRITERI PER COSTRUIRE UN MODELLO DI VALUTAZIONE

Ancora ... valutazione

"La prestazione lavorativa del dipendente è finalizzata al miglioramento delle prestazioni fornite dalle strutture dell'amministrazione"

Per incentivare questo miglioramento al personale viene riconosciuto un compenso" sulla base di parametri indicati nell'allegato "L" (Art. 92, commi 1 e 2)

L'allegato "L" stabilisce "parametri massimi" chiarendo che i valori parametrali (*effettivi*) "saranno attribuiti a seguito della **valutazione** del responsabile del piano"

Destinazione delle risorse

Primo compito del ccdi è quello di "distribuire" le risorse disponibili tra le diverse finalità di finanziamento

Compito di grande rilevanza che richiede equilibrio e senso di responsabilità da parte delle due delegazioni trattanti

Questa scelta può essere effettuata anche con ccdi annuali

Può essere utile definire criteri di distribuzione utili anche per gli anni successivi, salvo nuovo ccdi

COSA EMERGE DALLE CLAUSOLE DEL CCRL

PRIMO: una forte finalizzazione del contratto decentrato alla tutela degli interessi organizzativi e al miglioramento dei servizi

SECONDO: una altrettanto forte orientamento alla costruzione e applicazione di sistemi di valutazione del personale, che valorizzino la partecipazione e l'orientamento al risultato

DIRIGENZA E VALUTAZIONE

"I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori" (art. 45, comma 4 de Dlgs. 165)

La valutazione, parte integrante del sistema premiante, quindi, è un diritto-dovere

E' certo, ed è giusto, che dalla valutazione possano derivare anche differenziazioni nella quantificazione dei compensi ai lavoratori

Questo risultato economico deve essere apprezzato come un doveroso riconoscimento a chi ha più meritato, e un positivo stimolo per migliorare le prestazioni degli altri lavoratori

Segue: dirigenza e valutazione

I modelli di valutazione devono essere fondati su criteri oggettivi (e non automatici) e trasparenti

Occorre assicurare un percorso partecipato (affidamento di obiettivi, colloqui periodici di verifica, colloquio finale prima della formulazione del giudizio)

Occorre sviluppare nella dirigenza le sensibilità per la valutazione, attraverso consistenti e ripetuti interventi formativi

NON BASTA LA ADOZIONE DI UNA SCHEDA DI VALUTAZIONE!!

BISOGNA ANCHE COMPILARLA BENE!!

CHI deve farsi carico delle finalità del CCRL?

Spetta sicuramente al datore di lavoro operare per assicurare la corretta utilizzazione delle **risorse pubbliche**, perché siano finalizzate ad **obiettivi pubblici!**

Questo ruolo non può essere chiesto al **sindacato** che opera come soggetto privato rivolto esclusivamente alla tutela degli interessi soggettivi e privati dei lavoratori

Il sindacato, infatti, è controparte nella trattativa!

.... e COME?

Il presidente della delegazione datoriale

DEVE condurre il negoziato con capacità e interesse,

DEVE saper utilizzare gli spazi di mediazione rispetto alle posizioni sindacali

DEVE ottenere qualche risultato positivo per gli interessi del Dipartimento, come contropartita alla messa a disposizione delle risorse

DEVE saper trovare gli argomenti e la "grinta" per ottenere il consenso del sindacato

NON PUO' LIMITARE IL SUO RUOLO ALLA DISTRIBUZIONE DEI COMPENSI, MAGARI A PIOGGIA E IN MODO UNIFORME

Sapendo, in ogni caso, che ...

La regolazione dei modelli di valutazione non implicano direttamente la erogazione di trattamenti economici

Quindi si potrebbe ipotizzare anche una contrattazione a termine

Anche come forma di pressione rispetto alla controparte sindacale

Quali altre iniziative spettano alla parte datoriale?

Ottenere una distribuzione delle risorse disponibili che consentano, sia pure nei ristretti spazi consentiti dal CCRL, di finanziare:

- Il compenso per la qualità della prestazione individuale, che appare più incisivo per la gestione del modello di valutazione
- I compensi per le posizioni organizzative, che consente di premiare i lavoratori cui fanno carico specifiche responsabilità

Corte dei Conti e ... produttività Campania: n. 79/01 del 25.1.2001

CASO: erogazione di un compenso di L. 5.000 per ogni ora di servizio per rientro pomeridiano

“il fondo in questione è a destinazione vincolata e l'erogazione dei compensi è disciplinata rigorosamente da norme inderogabili

La violazione di dette norme comporta ipso iure una lesione ingiusta a danno dell'ente

La assoluta carenza di piani e progetti realizza non una mera illegittimità formale, ma sostanzia un illecito amministrativo-contabile produttivo di un danno ingiusto ...

.... Una illecita elargizione aggiuntiva e generalizzata che si atteggia quale mera, non consentita, liberalità ...

... nel comportamento dei convenuti sono in concreto individuabili quei precisi sintomi della colpa grave, quali la violazione di elementari norme di comportamento e l'inescusabile approssimazione nella cura di interessi istituzionali ...

CONTRATTAZIONE



CONCERTAZIONE



La concertazione

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

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.

“ 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

LA CONCERTAZIONE

Trova la sua regolamentazione
Esclusivamente nella disciplina
Contrattuale
(art.9 del D.Lgs.n.165/2001
e art.7 CCRL)

- E' preceduta dall'informazione
- Può essere attivata dai soggetti sindacali titolari della contrattazione decentrata integrativa
- Si svolge in appositi incontri che iniziano entro 48 ore 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

LE MATERIE demandate alla concertazione (art. 7/B e 28 CCRL)

- criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati (PO) nonché le necessarie garanzie di contraddittorio
- definizione dei carichi di lavoro
- verifica periodica della produttività degli uffici

Le regole nelle materie di concertazione

- Anche un verbale di concertazione condivisa, non è utile per regolare gli istituti trattati (non ha capacità regolativa in quanto istituto non negoziale)
- **Occorre sempre la adozione di una decisione formale** da parte del soggetto titolare della relativa competenza (Direttore, dirigente, ecc.)
- Solo questa decisione avrà una reale efficacia regolativa!
- Si tratta sempre di esercizio di poteri gestionali, di normale competenza dei dirigenti

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

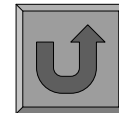
CONCERTAZIONE

- 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

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".



? E' obbligatoria per l'ente l'attivazione della procedura in presenza della richiesta dei soggetti sindacale?

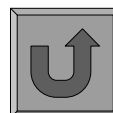
Trattandosi di un modello relazionale espressamente previsto dal CCRL, con il riconoscimento, quindi, un vero e proprio diritto a favore delle OO.SS., l'eventuale rifiuto di attivazione della procedura (come l'adozione immediata della decisione in mancanza di concertazione) può costituire il presupposto di un ricorso per condotta antisindacale, ai sensi dell'art.28 della legge n.300/1970, con le possibili conseguenze ivi previste.



?

Come deve comportarsi l'ente nel caso in cui la richiesta di attivazione provenga da una sola OO.SS.?

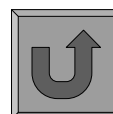
Secondo i principi di correttezza e buona fede, pur essendovi stata una sola richiesta, l'ente opportunamente invita alla procedura tutti i soggetti sindacali aventi diritto, in coerenza con la finalità dell'istituto di favorire una decisione ampiamente partecipata, evitandosi anche possibili fonti di successivo contenzioso.



?

Nel caso di più e distinte richieste di attivazione della concertazione da parte dei soggetti sindacali aventi diritto, presentate anche in tempi diversi, si devono porre in essere altrettante distinte procedure?

No. Le finalità della concertazione e la disciplina della stessa sono soddisfatte anche in caso di una unica procedura attivata a fronte di distinte richieste. La frammentazione non solo non è imposta ma sarebbe anche antieconomica, sotto il profilo procedurale e dei tempi, ed in grado di impedire quel confronto tra tutte le parti per evidenziare, in modo pieno ed esaustivo, gli elementi che esse ritengono necessarie considerare e porre alla base della decisione da adottare.



? Che cosa avviene se nessuno dei soggetti sindacali richiede la concertazione entro il termine contrattualmente stabilito?

In tale ipotesi, il datore di lavoro si riappropria del suo autonomo potere decisionale, adottando nelle materie oggetto di concertazione i provvedimenti ritenuti più opportuni conformi al proprio interesse organizzativo.

Il termine di 3 giorni per la richiesta di concertazione è perentorio?

Nel silenzio del CCRL, qualora i termini siano stabiliti a tutela dell'interesse del datore di lavoro, questi devono considerarsi sempre disponibili per lo stesso.

Quindi, potrebbe anche rinunciare a farlo valere, qualora lo ritenga opportuno e conveniente.



? Qual è l'implicazione della previsione di una durata massima al periodo durante il quale va svolta la concertazione?

Il potere di intervento delle OO.SS. viene limitato in tempi certi. Pertanto, il vano decorso del termine previsto, consente al datore di lavoro di riappropriarsi del suo autonomo potere decisionale.

Il termine massimo di 30 giorni ha carattere perentorio?

No. Essendo stabilito a sua tutela, il datore di lavoro ne può disporre ed anche rinunciare a farlo valere, ove, in considerazione del possibile esito positivo della procedura, lo ritenga utile e conforme al suo interesse.



Che valore ha il verbale di concertazione ?

Non ha e non può assumere natura negoziale, anche quando nello stesso dovesse emergere la convergenza delle parti su una posizione comune.

La redazione del verbale consente:

- a) di esplicitare chiaramente e riassumere la reciproca posizione delle parti e gli eventuali punti di dissenso;
- b) la verifica del rispetto delle forme procedurali e dei termini;
- c) al giudice di valutare, in caso di conflitto, la correttezza delle posizioni assunte dalle parti;
- d) di evitare prassi poco visibili, di carattere consociativo.

? In caso di esito negativo della concertazione o di decorrenza del termine , l'adozione di una decisione unilaterale dell'ente costituisce condotta antisindacale?

No. La concertazione è volta solo a porre le basi di una decisione condivisa, ma sempre **unilaterale** dell'ente.

Il previo consenso sindacale, pertanto, nelle materie di concertazione, non è un elemento assolutamente necessario ai fini della decisione, che l'ente può sempre adottare unilateralmente.

L'eventuale disaccordo delle OO.SS. rientra solo nell'ordinario conflitto sindacale, con le conseguenze che la forza delle OO.SS. è in grado di far valere, ma non determina l'antisindacalità della condotta.

Verbale di concertazione giurisprudenza

Tribunale Cagliari decreto 21 giugno 2004

“la violazione di un accordo intervenuto in sede di concertazione, avente ad oggetto la articolazione dell'orario di servizio di una pubblica amministrazione, non costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28, statuto lavoratori, in quanto la concertazione è una delle forme di partecipazione dell'azione sindacale alla disciplina di situazioni che non **sono riservate ad una regolazione pattizia e rimangono, invece, nell'ambito dei poteri di organizzazione del datore di lavoro**”