



## FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

### Segreteria Generale

Via Napoli, 51 - 00184 ROMA - Tel. 06 48.28.232 - fax 06 48.28.090  
www.confisal-unsal.it info@confisal-unsal.it



24.01.2018

## DENTRO IL NUOVO CONTRATTO: Approfondimento n. 1

### *Le nuove Relazioni sindacali: "in più" con i dipendenti*

Avviamo con questo primo lavoro gli approfondimenti sul nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro partendo dal tema "Relazioni sindacali", il tema dal quale si avvia il livello di partecipazione e di condivisione delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso e per il tramite dei soggetti sindacali, le RSU e le organizzazioni sindacali.

Partecipazione fino a ieri messa in dubbio dall'ampia legislazione che ha provato a ridurre gli spazi di libertà democratica della rappresentanza e che oggi con il nuovo CCNL riprende slancio riaffermando alle lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di essere soggetti attivi nelle scelte che riguardano le loro prospettive professionali e economiche.

Per cogliere appieno gli aspetti positivi e individuare cosa le nuove Relazioni sindacali consentono "*in più*" rispetto a prima, è doveroso ricordare che il "*prima*" era fatto di incursioni legislative che già dal 2008, perpetrate fino in tempi recenti, avevano operato svuotando di significato e di senso pratico la normativa contrattuale sulla materia delle relazioni sindacali, riducendo gli spazi di libertà sindacale e attribuendo al datore di lavoro / dirigenti un potere di gestione esclusivo sul rapporto di lavoro dei dipendenti.

Solo per memoria ricordiamo, fra i tanti interventi, il Dlgs 150/2009 e le modifiche al Dlgs 165/2001 che ne avevano stravolto lo spirito originario facendolo diventare solo una raccolta di "*obblighi e doveri*", fino a giungere alla sequela di leggi che hanno impedito il rinnovo dei Contratti collettivi nazionali di lavoro dal 2010 fino a ieri, prima dell'Accordo firmato il 23 dicembre 2017.

Evento che si sarebbe protratto ulteriormente se la Confisal UNSA non avesse avviato il contenzioso sui rinnovi contrattuali fino a giungere alla Corte Costituzionale; la quale, con la sentenza 178/2015, non solo ha dato ragione alle nostre tesi sulla illegittimità del blocco contrattuale, ma soprattutto ci ha consentito di raggiungere un ulteriore grande obiettivo affermando il principio del ruolo fondamentale del sindacato nel processo negoziale e della necessità di ripartire dalle relazioni sindacali.

Questo il grande abbrivio, ma la partenza è avvenuta nella desertificazione delle regole; con il nuovo CCNL si riacquistano spazi e materie di partecipazione e, novità assoluta, consente anche a gruppi di lavoratori di essere promotori di programmi e progetti per la contrattazione integrativa di amministrazione.

Nelle nuove relazioni sindacali si parte con un riconoscimento pieno e reciproco dei ruoli fra Amministrazione e Soggetti sindacali, costringendo positivamente entrambi ad un sistema di partecipazione codificato e a un dialogo costruttivo e trasparente.

Un modello relazionale che si basa quindi:

- ❖ sulla *partecipazione*;
- ❖ sulla *contrattazione integrativa*;

dove, sia per il primo che per il secondo aspetto, nel nuovo CCNL si coglie "*in più*", rispetto a prima, una codificazione degli obblighi dell'Amministrazione a "*informare*" con puntualità, e preventivamente, i soggetti sindacali fornendo loro dati ed elementi conoscitivi, con tempi, modi e contenuti tali affinché

possano effettuare una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure che l'Amministrazione intende adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

**Alla Contrattazione Integrativa il compito di definire:**

- ✓ i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- ✓ i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- ✓ criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- ✓ i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- ✓ i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- ✓ i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- ✓ i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- ✓ l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5;
- ✓ l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, in merito ai turni effettuabili;
- ✓ l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20, comma 6;
- ✓ le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5 per i turni di reperibilità;
- ✓ l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57, comma 7;
- ✓ il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2;
- ✓ i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- ✓ l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 22;
- ✓ l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2;
- ✓ l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 1;
- ✓ per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1 (diritto allo studio);
- ✓ integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, in materia di turni di lavoro;
- ✓ elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25, comma 3;
- ✓ riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

Un ulteriore risultato, "*in più*", ottenuto anche attraverso questa nuova codificazione delle materie oggetto della contrattazione integrativa, è il depotenziamento della norma che consente all'Amministrazione l'adozione di atti unilaterali, e un controllo, "*in più*", dei casi in cui vengono adottati tali atti tramite un nuovo Comitato paritetico Aran/Organizzazioni sindacali.

Alla "*partecipazione*", intesa come forma costruttiva di dialogo, fra Amministrazione e Soggetti sindacali, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni:

- in materia di organizzazione;
- o aventi riflessi sul rapporto di lavoro;

un compito non meno importante della contrattazione integrativa, poiché attraverso la sua articolazione in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici;

si definisce “cosa”, “come” e “quando” si attua in ogni Amministrazione.

Una “**informazione**”, sempre e comunque preventiva, puntuale e completa di dati e contenuti affinché si abbia tempo e modo di valutare e approfondire le intenzioni dell’Amministrazione.

Un “**confronto**”, un “**in più**” nel nuovo modello di relazioni sindacali, supportato dall’obbligo della amministrazione a informare i soggetti sindacali, che consente ad essi di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l’Amministrazione intende adottare.

Nel “**confronto**” si regolano:

- ✓ l’articolazione delle tipologie dell’orario di lavoro;
- ✓ i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell’amministrazione;
- ✓ i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- ✓ l’individuazione dei profili professionali;
- ✓ i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- ✓ i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell’attribuzione della relativa indennità;
- ✓ il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell’art. 31 del d. lgs. n. 165/2001.

Infine altro punto, “**in più**”, che consente una maggiore partecipazione dei soggetti sindacali si concretizza con l’istituzione, in ogni Amministrazione, dell’**Organismo paritetico per l’innovazione** dove si attua una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell’amministrazione.

È la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out - al fine di formulare proposte all’amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L’**Organismo paritetico per l’innovazione** si riunisce, comunque, ogniqualvolta l’amministrazione manifesti un’intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale; può trasmettere proprie proposte progettuali, all’esito dell’analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest’ultima, o all’amministrazione.

A tale organismo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali o da gruppi di lavoratori. Costituiscono oggetto di informazione, nell’ambito del Comitato, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Nel complesso, molti “**in più**” rispetto a oltre sette anni di vuoto contrattuale.

Il Segretario Generale

Massimo Battaglia