

Consiglio Regionale Lombardia 16 luglio 2020

La contrattazione collettiva integrativa

Prevista dal CCNL 2016-2018

A cura di S.Selvetti e M. Cappiello

Con il **D.Lgs. n. 75/2017** il legislatore **ha modificato le relazioni sindacali, assegnando al CCNL 2016–2018** i temi del **rapporto di lavoro**.

Con il **CCNL 2016–2018** gli strumenti delle relazioni sindacali nella contrattazione integrativa, **non sono più basati sulla quattro tipologie** previste nei precedenti CCNL: **contrattazione, concertazione, informazione e consultazione**, bensì sulle **seguenti due tipologie**:

1) PARTECIPAZIONE

2) CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.

Tale scelta ha comportato la **riscrittura del modello** con la **disapplicazione delle singole disposizioni** in materia dei CCNL precedenti.

La prima tipologia è la “PARTECIPAZIONE”.

Essa è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, su materie inerenti organizzazione dei servizi e del rapporto di lavoro.

È una forma di coinvolgimento delle OOSS alla “vita aziendale” che deve essere resa “effettiva” e “costruttiva”.

La “partecipazione” si articola , in tre tipologie:

- **Informazione;**
- **Confronto;**
- **Organismo paritetico di partecipazione** per l’esame di particolari temi.

N. B.: Sia il Confronto che i lavori dell’Organismo paritetico devono essere **conclusi con una sintesi** dove devono essere riportate le posizioni di ciascuna parte, ma questa **non deve configurarsi in nessun modo come contratto integrativo**

La seconda tipologia è la **“CONTRATTAZIONE TRA LE PARTI”**.

In quest’ambito si collocano i cardini del nuovo sistema di relazioni sindacali.

La **contrattazione aziendale** viene:

- **definita** attraverso il **CCNL di natura “integrativa”**;
- **finalizzata** ad **“integrare” le disposizioni previste dal contratto nazionale**;
- **configurata** come un **vero livello negoziale** per le materie previste dal CCNL;
- **disciplinata** dal punto di vista legislativo dal **D.Lgs n. 165/2001 art. 40** e dal punto di vista attuativo dalle **disposizioni contrattuali**.

Nel sistema delle relazioni la **parte sindacale** è **rappresentata dalle OOSS firmatarie del CCNL (RSA)**.

Per la “validità” del contratto integrativo, non è previsto al livello aziendale il vincolo del 51% della rappresentatività sindacale complessiva. Spetta all’Azienda valutare se il grado di consenso raggiunto è da considerare sufficiente per la sottoscrizione.

Il vincolo della sottoscrizione da parte del 51% di rappresentatività **è previsto** dall’art. 43, c. 3 del D. Lgs. 165/01 **soltanto per il livello nazionale di contrattazione.**

CARATTERISTICHE PECULIARI DEL CONFRONTO REGIONALE Art. 6

Le caratteristiche peculiari di tale confronto, sia per la Parte Pubblica che per le OO.SS., sono:

- l'utilizzo di tale strumento **è volontario**;
- Le Regioni entro 90 gg. dall'entrata in vigore del CCNL, dopo il confronto con le OO. SS firmatarie **possono emanare linee generali di indirizzo per le Aziende**;
- le risultanze **non possono essere discordanti con il dettato del CCNL**;
- non configurano formale obbligo contrattuale ne per le OO.SS. e ne per le Aziende, **ma unicamente linee di indirizzo**

Le materie del confronto regionale

• TIPOLOGIA

- **Metodologie di utilizzo** da parte delle Aziende o enti di una quota dei **minori oneri** derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale
- Materia di **prestazioni aggiuntive** del personale
- **Indicazioni per aspettative** per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione
- In materia di **riconoscimento** connesso allo svolgimento **dell'attività didattica e di tutoraggio** nell'ambito della formazione specialistica

• CRITERI GENERALI

- **Sistemi di valutazione** professionale e performance dei dirigenti
- **Inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione** di **norme idonee a garantire** che l'esercizio della stessa sia modulato alle vigenti disposizioni di legge in materia
- **Determinazione** della **tariffa percentuale**, di cui all'art.116, nonché per **l'individuazione** delle discipline del medesimo personale che abbiano una **limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria**
- **Allocazione delle risorse** che finanziano il **salario accessorio** previste da specifiche disposizioni di legge per le quali sia necessario intervento regionale
- **Valutazione problematiche lavoro precario e stabilizzazioni**, tenuto conto garanzia LEA rispetto scadenza contratti a termine

LIVELLO AZIENDALE DI PARTECIPAZIONE SINDACALE

La **partecipazione sindacale** al livello aziendale si basa sui seguenti strumenti:

- **Informazione;**
- **Confronto;**
- **Organismo paritetico**

INFORMAZIONE

Art. 4

Permette alle OO.SS. a livello aziendale di **conoscere le materie oggetto di contrattazione integrativa** nonché quelle che possono diventare **materie di confronto aziendale o regionale**.

Consiste nella **trasmissione di dati ed elementi conoscitivi dall'Azienda ai sindacati**, per consentire la conoscenza della questione trattata ed esaminarla.

N. B.: Appare opportuno a livello aziendale **definire un regolamento** per definire tempi, modi e contenuti dell'informativa, in modo che le OOSS abbiano una congrua possibilità di procedere alla valutazione della documentazione, esprimere osservazioni e proposte da produrre nel confronto, prima della adozione dei provvedimenti da parte dell'Ente.

CONFRONTO

Art. 5

E' la **MODALITÀ** attraverso cui **si instaura un dialogo approfondito** sulle materie di tale livello, per **consentire alle OO. SS. valutazioni esaustive** e la **partecipazione costruttiva** alla **definizione delle decisioni che l'Azienda intende adottare.**

La **PROCEDURA PREVEDE** che sia **avviato su richiesta di una delle parti.** Se la richiesta **viene dal sindacato,** deve avvenire **entro 10 gg dall'informazione.**

La **CONVOCAZIONE** deve **avvenire entro 30 gg.**

Il **CONFRONTO NON HA natura contrattuale,** bensì **“politica”.**

DEVE CONCLUDERSI con **atto scritto che registra la sintesi dei lavori,** e delle posizioni di ciascuna della parti.

MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO AZIENDALE 1 / 2

- a) Criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro *(Oggetto di possibile Confronto Regionale)*;
- b) Criteri generali di **priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti**, nei casi di utilizzazione dei dirigenti, nell'ambito di processi associativi;
- c) Criteri generali dei **sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance** *(Oggetto di possibile Confronto Regionale)* ;

MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO AZIENDALE 2 / 2

- d) criteri generali di **graduazione delle posizioni dirigenziali** (*Oggetto di possibile Confronto Regionale*) ;
- e) criteri per il **conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali**;
- f) il **trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati**, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) le condizioni, i requisiti e i limiti per il **ricorso alla risoluzione consensuale**.

ORGANISMO PARITETICO AZIENDALE

Art. 6 bis

Il contratto prevede la **costituzione in ogni Azienda** dell'**ORGANISMO PARITETICO** che è la sede dove attivare «relazioni aperte» fra Parte pubblica e sindacale.

Esso assume una **funzione** di “**consultazione**” e di “**congiunto approfondimento**”, con il **compito** di **analizzare, proporre, esprimere pareri di fattibilità** su progetti o programmi che possono essere proposti dalle singole OOSS, o da gruppi di lavoratori.

L'Organismo, **deve:**

- **essere regolamentato a livello aziendale;**
- **riunirsi almeno con cadenza semestrale.**

Non ha limiti nelle **materie da affrontare** e sulla **temporizzazione di intervento, o pronuncia.**

ORGANISMO PARITETICO AZIENDALE

Osservazioni

Il non prevedere **specifici ambiti di intervento**, bensì aree di approfondimento consente di affrontare tutto ciò che assume:

- **dimensione progettuale, complessa e sperimentale;**
- **progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi.**

Il lavoro dell'organismo può **avere una duplice direzione:**

- **formulazione di proposte all'Azienda;**
- **indicazioni di elementi di valutazione alle parti negoziali** per gli ambiti propri della contrattazione integrativa.

MATERIE ESAMINABILI DALL'ORGANISMO PARITETICO AZ. 1 / 2

- Contenuto e materia delle **relazioni “aperte e collaborative”**
- **Progetti di organizzazione e innovazione**, miglioramento servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo
- **Politiche e piani di formazione** manageriale e formazione continua
- **Lavoro agile**
- **Conciliazione dei tempi di vita e lavoro**
- Prevenzione e riduzione del **rischio clinico** Legge 24/17

MATERIE ESAMINABILI DALL'ORGANISMO PARITETICO AZ. 2 / 2

- **Programma servizi di emergenza**
- **Salute e sicurezza sul lavoro** anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio
- **Pronta disponibilità e guardia**, con valutazione esonerabilità personale che > 62 anni età
- Estensione **pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi**
- **Andamenti occupazionali, assenza del personale, tempi determinati**

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Art. 7 e 8

CARATTERISTICHE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 7

1 / 2

- Il CCNL **rafforza procedure e temi** sui quali si richiede un **intervento “integrativo”** del livello negoziale di Azienda.
- Fermo **restando il vincolo di spesa e di materie**, la **negoziazione aziendale è “libera” di agire ed orientarsi** per il raggiungimento di un efficace equilibrio di interessi.
- Il CCNL prevede che **la contrattazione locale** deve **affrontare, meglio in unica sessione, tutti i temi demandati a tale sede**, per favorire la giusta destinazione delle risorse ed il regime dei controlli.

CARATTERISTICHE DELLA «CONTRATTAZIONE»

Art. 7

2 / 2

- Il **giorno successivo alla definitiva sottoscrizione** del contratto integrativo, si **apre una nuova fase**, riguardante **applicazione e gestione degli istituti contrattuali**, nel rispetto dei tempi di applicazione.
- **Le disposizioni contrattuali hanno carattere vincolante per le parti** e quindi **una eventuale non applicazione** dà diritto al soggetto leso di **avviare specifica azione di tutela**.
- Gli istituti aventi riflessi economici, fra cui la **determinazione dei fondi contrattuali**, **devono essere annualmente contrattati**.

LIMITE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Art. 7, co. 6

- Il D.lgs n. 165/2001, art. 40, c. 3 quinquies, sancisce che “Le pubbliche amministrazioni **non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti integrativi:**
 - in contrasto con vincoli e limiti dei contratti nazionali;
 - su materie non delegate a tale livello negoziale;
 - che comportano oneri non previsti.
- Nei casi di violazione... **LE CLAUSOLE SONO NULLE, NON POSSONO ESSERE APPLICATE e SONO SOSTITUITE** ai sensi degli artt. 1339 e 1419, c.2, del codice civile

PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA / 3

Art. 8

- **Il periodo di validità del contratto integrativo viene fissato** come il nazionale **nel triennio** (sino ad ora il CCNL aveva validità quadriennale per la parte giuridica e biennale per l'economica) e **conserva la sua efficacia fino alla stipula di quello successivo.**
- **La validità triennale è riferita ai temi da “negoziare”,** mentre vengono previste apposite sessioni, con **cadenza annuale**, per la **gestione del salario accessorio e i fondi contrattuali.**
- **N. B.: Il senso di questo doppio percorso è evidente: si vuole dare “certezza e continuità” alle regole generali, nel contempo si vuole garantire la gestione annua delle risorse, indispensabile per far aderire il salario accessorio (o parte di esso) alle esigenze che si manifestano nel più breve periodo.**

PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2 / 3 Art. 8

- L'Azienda o Ente provvede a **costituire la delegazione datoriale entro 30 gg.** dalla stipula del CCNL (**co. 2**).
- L'Azienda o Ente **convoca i sindacati per l'avvio del negoziato, entro 30 gg. dalla presentazione delle piattaforme** e comunque non prima di aver costituito la propria delegazione (**co. 3**).
- Il CCNL prevede una **temporizzazione limite differenziata della negoziazione** aziendale collegata alla tipologia della materia ovvero (**co. 4 e 5**):
 - quelle relative al **funzionamento dell' azienda (45 giorni)**;
 - quelle di **natura generale (30 giorni)**.

PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 3 / 3 Art. 8

- **Sulle materie di natura generale**, di cui all'art. 7, c. 5, lett. d), g), h), i), j), k), se **decorsi 30 gg.** dall'inizio delle trattative, eventualmente **prorogabili fino ad un max. di ulteriori 30 gg.**, non si sia raggiunto l'accordo, le parti al livello aziendale **riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione (co. 4)**.
- **Sulle materie importanti per il funzionamento dell'Azienda**, di cui all'art. 7, co. 5, lett. a), b), c), e), f), Il **termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 gg.**, eventualmente **prorogabili di ulteriori 45 (co. 5)**.

ATTO AZIENDALE UNILATERALE

Art. 8

- Il nuovo CCNL recepisce la nuova **disciplina relativa “all’ATTO UNILATERALE”** della Direzione Aziendale, sancita dal modificato art. 40, c. 3-ter del D.Lgs n. 165/2001.
- In tale ipotesi, **l’Azienda, può provvedere direttamente, in via provvisoria**, sulle **specifiche materie oggetto del mancato accordo** di cui al c. 5 dell’art. 8 lett. **a), b), c), e), f)**, fino alla sottoscrizione di un accordo e nel frattempo proseguire le trattative.
- **N. B. 1: La disciplina riguarda la situazione che può verificarsi qualora, per il protrarsi delle trattative oltre il limite temporale previsto si determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità aziendale.**
- **N. B. 2: Per queste materie il CCNL stabilisce 45 giorni come termine di durata delle sessioni negoziali, prorogabili di ulteriori 45 giorni**

Note esplicative dell'Atto unilaterale da parte dell'Azienda

Nota 1

L'atto unilaterale" non può che essere eccezione altrimenti svilirebbe l'istituto della contrattazione integrativa.

Nota 2

Tale atto unilaterale è collegato con l'art. 3, c. 6, del CCNL ove viene istituito un Osservatorio paritetico, per monitorare casi e modalità con cui si adottano atti unilaterali, verificando che siano ben motivati in ordine al pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE **1 / 3**

- a) I **criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa** tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo retribuzione incarichi), 95 (Fondo retribuzione risultato) e 96 (Fondo per retribuzione condizioni di lavoro).
- b) I **criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale** tenendo presente quanto previsto all'art. 93 (Retribuzione risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 93, c. 8 e 9, (Retribuzione risultato e relativa differenz.) nonché l'art.95, c. 10, (Fondo per retribuzione risultato).
- c) L'**attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino** un rinvio alla contrattazione collettiva.

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE **2 / 3**

- d) I **criteri generali per la definizione** dell'atto di cui all'art. 114, c. 1, (Attività libero-professionale intramuraria) **per disciplina e organizzazione dell'attività libero professionale i.m. dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi** agli interessati ed il personale dirigenziale dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art. 116, c. 2 e 3, (Criteri generali per la formaz. delle tariffe e per l'attribuz. dei proventi) nel rispetto delle linee di indirizzo regionali.
- e) L'**eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità** con onere a carico del Fondo per la retribuz. delle condizioni di lavoro (art. 96).
- f) Fondo per la retribuz. condizioni lavoro di cui all'art. 96 , **rivalutazione indennità lavoro notturno** .
- g) L'**individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero**, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e s.m.i., sec. quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattaz. integrativa.

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE **3 / 3**

- h) I **criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita** al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi.
- i) I **riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi.**
- j) I **criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo** di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo).
- k) **Elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto** ai sensi dell'art. 110, comma 6, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).

Sintesi- Cose da fare

- Costituire la delegazione trattante
- Costruire una piattaforma (meglio se condivisa con intersind)

Piattaforma

1

- Vanno ribaditi i cardini delle relazioni sindacali:
- **Informazione**- imprescindibile e precede qualunque incontro:
- **N. B.: Appare opportuno a livello aziendale **definire un regolamento** per definire tempi, modi e contenuti dell'informativa, in modo che le OOSS abbiano una congrua possibilità di procedere alla valutazione della documentazione, esprimere osservazioni e proposte da produrre nel confronto, prima della adozione dei provvedimenti da parte dell'Ente.**

Piattaforma

2

• Confronto

La **PROCEDURA PREVEDE** che sia **avviato su richiesta di una delle parti**. Se la richiesta **viene dal sindacato**, deve avvenire entro **10 gg dall'informazione**.

La **CONVOCAZIONE** deve **avvenire entro 30 gg**.

Il **CONFRONTO NON HA natura contrattuale**, bensì **“politica”**.

DEVE CONCLUDERSI con **atto scritto che registra la sintesi dei lavori**, e delle posizioni di ciascuna della parti.

Piattaforma

3

• Organismo paritetico

L'Organismo, **deve:**

- **essere regolamentato a livello aziendale;**
- **riunirsi almeno con cadenza semestrale.**

Non ha limiti nelle materie da affrontare e sulla temporizzazione di intervento, o pronuncia.

Piattaforma

4

- **La validità triennale** è riferita ai temi da “negoziare”, mentre vengono previste apposite sessioni, con **cadenza annuale**, per la **gestione del salario accessorio e i fondi contrattuali**.
- **N. B.: Il senso di questo doppio percorso è evidente: si vuole dare “certezza e continuità” alle regole generali, nel contempo si vuole garantire la gestione annua delle risorse, indispensabile per far aderire il salario accessorio (o parte di esso) alle esigenze che si manifestano nel più breve periodo.**

Piattaforma

5

- NB **tutte le materie relative alle pandemie** sono e saranno oggetto di informazione ,confronto e contrattazione
Le aziende non possono sottrarsi:
è diritto contrattuale avere le necessarie **informazioni**
è diritto contrattuale il confronto sulle **modifiche organizzative**
(percorsi, orario flessibile etc.)
è diritto contrattuale richiedere almeno **ogni anno** lo stoccaggio dei DPI .

Piattaforma

6

- **Suggerimento:**

A) Prima di dare avvio alla contrattazione vera e propria è utile una dichiarazione a verbale relativa alla definizione degli obiettivi. (art.24c.6) che poi troverà compimento nel Confronto.

B) Dare conto entro....delle ricostruzioni di carriera (art.89 c.2)

C) Rispetto della Clausola di Garanzia.

D) Rispetto della corretta remunerazione delle guardie notturne e festive art.26 c.5 e art.98 c.1 e 2

Piattaforma

7

I fondi prima negoziazione con **cadenza annuale**:

- a) I nuovi fondi valgono dal 1-1-2020 (art.94 pos.-art.95 ris.-art.96 dis.)
- b) Il fondo di Posizione si incrementa € 248,30 per unità di personale a valere dal 2019 e la RIA come da (vedi nota segreteria Nazionale)
- c) Il fondo di risultato si incrementa di 162,50€ dal 2019.
- d) Il fondo del disagio si incrementa di 325,00€ dal 2019.
- d) Incrementi frutto di Confronto Regionale e leggi specifiche.

NB se l'informazione è data sec. La circolare di rendicontazione della ragioneria dello stato è corretta.

Piattaforma

7b

- Cosa negoziare:
- A) destinazione del 30% dal fondo di risultato al fondo di posizione.
- B) valutazione aziendale ove destinare incrementi accessori esito di confronto regionale o di legge (comma «Gelli» e legge 28/2/2020 N8)

