
The logo for ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni) features the word "aran" in a stylized, lowercase, blue font.

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Illustrazione degli adempimenti da parte dei datori di lavoro

Suggerimenti per una corretta ed efficace azione negoziale

*A cura di
Domenico Di Cocco
Rosario Soloperto*

COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Illustrazione degli adempimenti da parte dei datori di lavoro Suggerimenti per una corretta ed efficace azione negoziale

Nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica.

La funzione del presidente è importante e delicata: spetta a lui condurre le trattative, formulare le proposte dell'ente, esprimere la posizione unitaria della delegazione.

Nel corso del confronto con il sindacato occorre evitare che tutti i componenti la delegazione trattante intervengano in maniera autonoma e scoordinata.

La delegazione deve avere una precisa linea di comportamento che viene concordata preventivamente e rappresentata dal presidente.

Il presidente, infine, è il soggetto che deve firmare le ipotesi di accordo e gli accordi definitivi. Non è, infatti, richiesta la firma di tutti i componenti la delegazione trattante.

Caratteristiche e qualità dei componenti della delegazione di parte pubblica

La funzione di presidente può essere sicuramente affidata al Dirigente del personale (per la sua specifica competenza, o al Direttore generale, se presente nell'ente, o anche al Segretario comunale o provinciale. Non può essere assunta da un soggetto politico (Sindaco o assessore) o da un esperto esterno (consulente).

Gli altri componenti della delegazione di parte pubblica dovrebbero essere scelti in ragione della loro maturata esperienza in ambiti di sicuro interesse per la contrattazione (dirigenti delle risorse finanziarie, dirigenti del settore legale, dirigenti esperti in organizzazione, ecc).

Esponenti politici dell'ente possono senza dubbio essere presenti alle riunioni di contrattazione, come uditori interessati, per acquisire in via diretta le sensibilità che emergono dall'ambiente negoziale; l'esperienza sarà utile sia nella eventualità che si dovesse rendere necessario un correttivo alle direttive già emanate sia quando l'organo politico sarà chiamato a valutare i contenuti della ipotesi di accordo.

Per analogia, anche nei negoziati nazionali dell'ARAN è auspicata e consentita la presenza di referenti del Comitato di settore, non come negoziatori ma come interlocutori riservati e privilegiati dell'ARAN nei momenti più critici della trattativa per un sostegno "politico" immediato ad eventuali soluzioni di particolare rilievo.

Elaborazione delle direttive

Il competente organo di direzione politica (Giunta o altro analogo organo) deve necessariamente formulare alla delegazione trattante le direttive utili per definirne gli obiettivi ed i vincoli.

Le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del peg.

Le direttive forniscono indicazioni anche in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili.

Le direttive non devono essere dettagliate e vincolanti: sarebbe impossibile o di difficile conduzione una qualsiasi trattativa con il sindacato.

Costituzione della delegazione di parte sindacale (territoriale).

Tutte le sigle sindacali dovrebbero essere preventivamente invitate ad “accreditare” i propri rappresentanti territoriali. Questo adempimento non è obbligatorio, ma utile ed opportuno.

Ciascuna sigla sindacale ha piena autonomia nella scelta dei propri rappresentanti che può avvenire anche di volta in volta per le singole convocazioni. Non esiste neanche un vincolo sul numero massimo dei rappresentanti per ogni sigla.

Sarebbe utile per tutti un accordo, anche informale, per evitare che gli eccessi di partecipazione rendano praticamente ingestibile la riunione.

La RSU partecipa come soggetto unitario.

Acquisizione della o delle piattaforme rivendicative sindacali (unitarie o distinte)

La mancata presentazione della piattaforma (o i ritardi previsti nella sua elaborazione) non sono di impedimento all'avvio delle trattative.

Il presidente della delegazione di parte pubblica, sulla base degli atti di indirizzo della Giunta, può sempre convocare la RSU e le delegazioni sindacali per rappresentare l'interesse dell'ente per un immediato avvio delle trattative rivolte a definire le regole su aspetti ritenuti particolarmente urgenti.

Svolgimento delle trattative.

E' opportuno che le convocazioni, sottoscritte dal presidente, siano effettuate per iscritto (anche per Fax); dipende molto dal grado di correttezza e di fiducia delle parti trattanti se ammettere o meno convocazioni anche non formalizzate.

Sono da evitare riunioni riservate solo a ridotti interlocutori di alcune sigle, anche se con criteri di rotazione.

Le sigle sindacali possono richiedere la costituzione di un tavolo separato dalle altre sigle. La RSU è un soggetto unitario e non divisibile; la relativa convocazione è unica ed è rivolta al soggetto designato come referente. Non occorre l'invito per tutti i singoli componenti della RSU.

Normalmente non è necessario verbalizzare di volta in volta l'andamento dei lavori e le posizioni espresse dai soggetti che sono intervenuti nel corso del confronto.

La formalizzazione dei verbali crea necessariamente una condizione di irrigidimento degli interlocutori ed è sempre causa, nelle riunioni successive, di conflitto, di precisazioni, di chiarimenti, di accuse e di conflitti: i verbali non favoriscono le trattative. L'unico verbale importante è quello che conclude le trattative.

Risorse finanziarie decentrate, stabili e variabili

La quantificazione delle risorse decentrate non è compito della contrattazione decentrata; le risorse stabili sono tecnicamente quantificate dai competenti dirigenti; le risorse variabili, per la parte più consistente, dipendono prevalentemente da un apprezzamento istituzionale che deve tradursi in una preventiva e specifica allocazione (motivata) in bilancio.

E' corretto, in ogni caso, illustrare alla delegazione sindacale il percorso che ha portato alla quantificazione delle risorse.

La illustrazione delle modalità di costituzione delle risorse decentrate sarà analiticamente contenuta nella relazione che accompagnerà il testo della ipotesi di accordo per la verifica sia del collegio dei revisori sia dell'organo di direzione politica. (per i prescritti pareri)

Contenuti di merito delle trattative.

La delegazione di parte pubblica, sulla base delle direttive ricevute e tenendo conto delle piattaforme sindacali, definisce una propria strategia negoziale e individua gli elementi di forza da proporre al sindacato.

In particolare è di estrema utilità che la parte pubblica elabori un proprio documento di lavoro da sottoporre alla delegazione sindacale.

E' sicuramente una scelta perdente quella oggi molto diffusa che tende a sottoporre al confronto negoziale il solo documento dei sindacati (o i documenti, quando sono più di uno).

E' evidente che le scelte e le priorità del sindacato sono rivolte esclusivamente alla tutela massima dei lavoratori sia dal punto di vista economico che delle tutele più generali. Non spetta, infatti, al sindacato, farsi carico della salvaguardia degli interessi generali dell'ente né della realizzazione del programma di governo.

E' importante, pertanto, che le esigenze specifiche del "datore di lavoro", in contrapposizione a quelle del sindacato, siano tradotte in proposte concrete e trascritte in un apposito documento datoriale.

Questo documento sarà proposto alla delegazione trattante sindacale anche per successive approssimazioni, in relazione all'andamento delle trattative. (Confermiamo il suggerimento di illustrare, preventivamente, le risorse decentrate disponibili)

Lo stato di avanzamento del documento, e il suo arricchimento in progressione, rappresenta un utile elaborato che dimostra lo stato delle trattative, meglio di ogni verbale più o meno attendibile.

Cautele e sensibilità del presidente della delegazione pubblica.

La delegazione e in primis il suo presidente sono tenuti a realizzare nel modo migliore gli obiettivi e le priorità formulate dalla Giunta nell'atto di indirizzo.

Periodicamente il presidente informa la Giunta sull'andamento del confronto con il sindacato e sugli aspetti critici di volta in volta emersi.

Questo rapporto continuo e collaborativo consente un reciproco scambio di informazioni e di valutazioni; sarà assolutamente indispensabile quando si rendesse necessario condividere soluzioni o compromessi particolarmente impegnativi, specie in vista dalla conclusione delle trattative.

Firma della 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: la RSU (soggetto unitario) e le organizzazioni sindacali territoriali. Non ci sono regole, per il livello decentrato, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali di rappresentatività da parte dei sindacati.

Tutti i soggetti che hanno diritto di partecipare alle trattative devono essere sempre formalmente invitati a partecipare e devono avere tutti le medesime opportunità e occasioni per poter esprimere le proprie rivendicazioni.

Non necessariamente tutti devono anche firmare. Rivive, nel pubblico, la medesima regola che vale nel privato: se non tutti i soggetti sindacali sono disponibili alla sottoscrizione, il contratto può essere ritenuto valido dal datore di lavoro (e quindi applicato) anche se firmato da una minoranza sindacale.

Occorre, a tal fine, valutare la portata dei rischi connessi alla firma parziale e al sicuro contenzioso che potrebbe derivarne.

Trattandosi di una ipotesi di contratto, i soggetti che non hanno firmato potrebbero sempre farlo in sede di sottoscrizione definitiva.

Verifica della compatibilità degli oneri finanziari.

Il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette l'ipotesi di accordo al collegio dei revisori (o revisore unico) o ai servizi di controllo interno.

Questi devono verificare che gli oneri derivanti dalla applicazione delle clausole del contratto decentrato siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio dell'ente.

Occorre, in altri termini, che sussistano le risorse necessarie per retribuire il personale che dovesse beneficiarne.

Per queste finalità, l'ipotesi di accordo decentrato deve essere accompagnata da una relazione illustrativa in cui siano chiaramente specificate le risorse disponibili per l'esercizio di riferimento, la loro distinzione in risorse stabili e risorse variabili, la loro utilizzazione in relazione alle specifiche discipline contenute nel documento decentrato.

Il collegio dei revisori fornisce un parere motivato. Se il parere non è positivo, il presidente della delegazione pubblica deve riavviare la trattativa con la delegazione sindacale per riconsiderare e modificare le clausole controverse.

Esame dell'organo di direzione politica e autorizzazione alla sottoscrizione.

Se il parere del collegio dei revisori è favorevole, il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette la ipotesi di accordo, con il parere del collegio dei revisori, al (Sindaco) per la necessaria verifica da parte della Giunta.

La verifica riguarda la valutazione dei contenuti di merito della ipotesi di accordo, al fine di verificarne la coerenza con gli obiettivi e le priorità indicate nell'atto di indirizzo.

Se la verifica è positiva, la Giunta autorizza il presidente della delegazione pubblica a sottoscrivere in via definitiva il contratto decentrato. (La Giunta non approva definitivamente la ipotesi di accordo)

Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo.

Ricevuta la autorizzazione della Giunta, il presidente della delegazione convoca tutta la delegazione sindacale (anche i soggetti che non hanno firmato l'ipotesi) con esplicita indicazione, nella lettera, che oggetto dell'incontro è proprio la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato.

La sottoscrizione formale deve risultare da un verbale il cui contenuto può essere simile a quello utilizzato a livello nazionale.

Valgono le considerazioni già illustrate in ordine alla efficacia del contratto in caso di un numero ridotto di firme sindacali.

Una o più sigle sindacali potrebbero firmare anche in secondo momento. A loro richiesta viene firmato un nuovo verbale integrativo in data naturalmente successiva.

Solo dopo la sottoscrizione definitiva il contratto decentrato acquista efficacia e può essere applicato per tutti gli istituti disciplinati.

Non basta, pertanto, la “approvazione” da parte della Giunta o il “recepimento” del contratto con deliberazione. La Giunta autorizza il presidente della delegazione a firmare; non spetta alla Giunta approvare il contratto.

In questi casi non ci sarebbe alcun contratto in grado di produrre effetti nei confronti dei lavoratori. Occorre sempre la sottoscrizione definitiva da parte delle delegazioni trattanti.