



# Il nuovo sistema delle relazioni sindacali nel **CCNL delle funzioni centrali**

di Carmine Russo e Angelo Marinelli





# IL NUOVO SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI NEL CCNL DELLE FUNZIONI CENTRALI

di Carmine Russo e Angelo Marinelli

*Il presente lavoro, oltre che ripercorrere i principali contenuti e le finalità che hanno informato l'istituzione del nuovo sistema delle relazioni sindacali, intende costituire una valida base teorica per impostare le modalità partecipative tipiche dell'azione di rappresentanza, quali il confronto e la contrattazione, supportando l'esigenza di una adeguata informazione che, a norma dell'art. 4, comma 4, del CCNL funzioni centrali, costituisce il presupposto per il confronto o la contrattazione integrativa. Anche perché, secondo legge, "l'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti".*

## Premessa e contesto

Il CCNL delle funzioni centrali 2016 - 2018, sottoscritto in via definitiva il 12 febbraio u.s., ha introdotto nuove forme partecipative, con l'intento di affermare pratiche e modalità di dialogo improntate ad un modello di relazioni sindacali cooperativo e non conflittuale, in ossequio all'intesa del 30 Novembre 2016, sottoscritta dal Governo e da Cgil, Cisl e Uil.

L'assetto in materia definito dal nuovo contratto appare coerente con gli obiettivi dell'intesa ma il quadro legislativo di riferimento manifesta incipit e motivazioni differenti delle parti nell'approdo verso il nuovo modello.

I criteri di delega della legge Madia, da cui scaturiscono i decreti legislativi n° 74/2015 e n° 75/2015 non hanno, infatti, contraddetto l'impostazione della "legge Brunetta" (D. lgs 150/2009 e modifiche al D.lgs 165/2001) in materia di rilegificazione del rapporto di lavoro e riduzione degli spazi negoziali e partecipativi.

Se l'approdo segnala chiaramente la volontà del sindacato confederale di recuperare, attraverso i diversi istituti che informano il nuovo assetto delle relazioni sindacali, ruolo e prerogative in materia di organizzazione del lavoro e degli uffici e di gestione del rapporto di lavoro, differente sembra, infatti, essere stata la motivazione che ha ispirato l'autorità politica ed il suo agente negoziale (l'Aran) nella definizione del nuovo assetto. Impresione confermata dalla impostazione tenuta dall'Aran in sede di confronto che ha portato alla stipula del CCNL delle funzioni centrali.

Fare almeno le stesse cose di prima ma con meno risorse – non certo controbilanciate dall'introduzione dell'informatica – diventa la nuova sfida progettuale e organizzativa delle amministrazioni pubbliche, a seguito dei noti vincoli di finanza pubblica e delle necessità connesse all'evoluzione dei servizi e delle loro modalità di erogazione a cittadini ed imprese.

Le carenze – in termini organizzativi e di risorse umane e strumentali – richiedono un più accentuato clima collaborativo e responsabile da parte di tutti i soggetti organizzativi, dal momento che anche le relazioni sindacali cambiano quando la scarsità di risorse non richiede più solo di definire come distribuire risorse esistenti, ma invece di ricercare di massimizzare quelle poche disponibili e di individuare sacche di improduttività che possano nel contempo dettare soluzioni organizzative e incrementare la massa economica a favore dei lavoratori.

In altri termini, un coinvolgimento responsabile nell'organizzazione serve soprattutto perché la scarsità delle risorse non consente più un modello di relazioni sindacali interessato soprattutto alla distribuzione di risorse esistenti, ma serve un modello di relazioni sindacali che sia in grado di leggere e progettare una organizzazione più efficace e meno dispendiosa.

È all'interno di questa impostazione che va inquadrato il nuovo modello di relazioni sindacali che si sta affermando nei diversi comparti del lavoro pubblico e che contiene novità che hanno l'obiettivo di essere più incisiva sul fronte organizzativo il rapporto tra dirigenza e rappresentanza del lavoro, evitando che il tutto si esaurisca in una mera riproposizione formale del passato modello.

Un'opportunità per il sindacato di uscire dall'angolo e recuperare gradualmente il proprio ruolo nella condivisione e nell'attuazione delle scelte organizzative che impattano sulla gestione del rapporto di lavoro, per trasformare i vincoli derivanti dalla scarsità delle risorse in opportunità, coniugando l'obiettivo del rafforzamento dei diritti e delle tutele del lavoro con quello del miglioramento della qualità dei servizi che si vuole sempre più adeguata alle esigenze sociali ed economiche del Paese. Recuperando, per questa via, anche un più proficuo rapporto con l'utenza e reagendo ad una narrazione mediatica che, in questi anni, ha finito per "marginalizzare" progressivamente il lavoro pubblico, che ha finito per divenire il capro espiatorio di una politica della spending review condotta più con la logica dei tagli lineari che di efficaci processi di razionalizzazione della spesa pubblica, con la riduzione di sprechi ed inefficienze.

Il rafforzamento dei fattori istituzionali, tramite la previsione nei contratti delle nuove forme partecipative – va detto – resta una condizione necessaria ma non sufficiente perché possa utilmente svilupparsi un sistema di relazioni sindacali "cooperativo", il cui esito non può essere imposto per norma contrattuale ma resta necessariamente legato ad un positivo e reciproco atteggiamento collaborativo dei lavoratori e dell'impresa nei singoli enti ed amministrazioni.

Il superamento tendenziale della rigida divisione dei ruoli può essere realizzato solo se il fattore lavoro s'integra nel profilo gestionale e diventa la vera sostanziale risorsa di una pubblica amministrazione capace di adottare un nuovo profilo relazionale, valorizzando i lineamenti culturali del modello partecipativo – cooperativo e considerando il lavoratore non più il semplice "titolare di un rapporto di lavoro subordinato" ma un "soggetto essenziale" per la efficace ed efficiente funzionalità dei servizi o, per dirla con le parole dell'intesa del 30 novembre 2016, il "motore del buon funzionamento della pubblica amministrazione".

Se i fattori istituzionali non bastano a far avanzare la frontiera partecipativa, senza un approccio culturale condiviso, gli uni e l'altro debbono fare i conti con un contesto competitivo caratterizzato da una crescente complessità, indotta dai processi di spending review ed un fabbisogno di servizi sempre più sfidante per supportare un tessuto produttivo dinamico ed esposto ad una crescente competizione internazionale. Chi si ostina a proporre un modello arcaico di gestione conflittuale delle relazioni industriali non ha compreso che la sfida competitiva oggi si gioca su più ambiti.

Non va nascosto che lo scarso sviluppo delle forme partecipative del lavoro nella pubblica amministrazione risente solo parzialmente dei limiti derivanti dalla "funzionalizzazione" dell'attività delle pubbliche amministrazioni all'interesse pubblico ma risente di una «cultura dell'adempimento normativo» – che identifica la misurazione della performance nel mero controllo di legittimità degli atti – ad una «cultura del servizio e del valore pubblico» – incline a misurare l'impatto del servizio, in termini di benefici, sui bisogni espressi da cittadini e imprese. In tal senso alcuni passi in avanti nella riforma Madia sono stati fatti: l'accento posto sulla dimensione organizzativa della performance, ovvero sulla resa globale della singola amministrazione e non su quella dell'individuo e il positivo superamento delle fasce predeterminate entro cui collocare i dipendenti per la corresponsione della retribuzione accessoria. Sono cambiamenti necessari a fronte dei limiti riscontrati nell'applicazione delle norme, meccanicistiche e farraginose, introdotte nel 2009.

D'altro canto le pubbliche amministrazioni hanno bisogno di trovare una flessibilità organizzativa, produttiva ed economica compatibile con i noti vincoli di finanza pubblica in termini di risorse finanziarie e di dotazioni strumentali ed organiche. In secondo luogo la produttività complessiva di una pubblica amministrazione, così come di un'impresa non dipende esclusivamente dalla sola produttività del lavoro ma varia in funzione della produttività dei diversi fattori, dell'organizzazione del lavoro e della tecnologia impiegata.

Inoltre, le condizioni economiche sulla base delle quali può migliorare lo scambio fra lavoro e retribuzione dipendono sempre di più da fattori extra contrattuali esterni alle singole amministrazioni: il contesto politico, i fattori infrastrutturali, la leva fiscale.

In quest'ottica la partecipazione non è "un di più" ma diventa una risposta necessaria e obbligata per governare situazioni complesse come possono essere considerate le modificazioni strutturali dei processi di produzione dei servizi pubblici in una società sempre più complessa. E le stesse forme di partecipazione economica dei lavoratori tramite la correlazione della retribuzione accessoria alla performance organizzativa ed individuale comportano ricadute positive sia in termini di incentivazione della produttività del lavoro, sia di migliore efficienza e qualità dei servizi.

Se si cambia il rapporto tra pubblica amministrazione e lavoratori, la conseguenza è che non si può scaricare tutto il peso su uno solo dei fattori di produzione. Anche l'altro fattore deve entrare in gioco, deve impegnarsi nell'innovazione dei processi e dei prodotti, deve far aumentare la propria produttività e non solo quella proveniente dal lavoro. E così come il vertice politico e la dirigenza apicale controllano l'organizzazione del lavoro negli uffici e si introducono sistemi di partecipazione dei cittadini nel processo di valutazione della performance organizzativa, tramite la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi (novità introdotta dal D. lgs 74/2017, modificativo del D. lgs 150/2009) altrettanto concreto e puntuale dovrà essere in prospettiva il controllo dei rappresentanti dei lavoratori sul ciclo di gestione della performance, ovvero sugli obiettivi che si intendono raggiungere, valorizzando anche per questa via il contributo del lavoro pubblico al miglioramento della qualità e dell'efficienza della pubblica amministrazione. Un ruolo attualmente non previsto nel contesto normativo (legislativo e contrattuale) ma che il sindacato dovrà cercare di svolgere, in un più proficuo rapporto di collaborazione con i vertici politici e l'utenza per il miglioramento della performance delle pubbliche amministrazioni.

Per sgomberare il campo da ogni equivoco è utile sottolineare che la partecipazione non elimina il conflitto, non "contamina" la capacità del sindacato di rappresentare gli interessi collettivi dei lavoratori ma toglie, semmai, al conflitto quel carattere di antagonismo finalizzato allo scontro fine a sé stesso: lo incanala verso un sistema di regole ed una pratica fondata sul dialogo, sulla responsabilità e sulla condivisione che si realizza attraverso una pluralità di forme partecipative, quali quelle proposte nel sistema di relazioni sindacali che scaturisce dai nuovi CCNL del pubblico impiego.

In futuro saranno sempre di più la qualità, la comunicazione, il riconoscimento reputazionale presso l'utenza, la capacità relazionale e di sinergia con le altre amministrazioni, il contesto economico, sociale e territoriale nel quale l'amministrazione è inserita, le infrastrutture e la conoscenza i fattori determinanti del successo della pubblica amministrazione

La via della qualità implica un rapporto di coinvolgimento tra lavoratore e amministrazione, tra qualità del servizio e qualità dell'organizzazione del lavoro. Se si "democratizza", attraverso i processi di partecipazione, la struttura stessa del lavoro pubblico può assumere un ruolo diverso da quello tradizionale, sia in termini di obiettivi di produttività che di positive ricadute sulla vita dei cittadini e dell'impresa imprese, sia di compatibilità sociali, di benessere organizzativo e di maggiore conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Resta, infine, da considerare il ruolo svolto dalle diverse esperienze partecipative che si realizzano oggi tramite il welfare contrattuale nel settore privato. Le esperienze della previdenza complementare, della sanità integrativa, della formazione continua e della mutualità integrativa, realizzate tramite la contrattazione collettiva e la bilateralità, rappresentano "beni meritori" che non forniscono benefici diretti o indiretti solo ai lavoratori e alle imprese ma generano importanti "esternalità positive" per l'intera collettività, contribuendo a qualificare e a rafforzare lo Stato sociale. Per questi motivi l'auspicata innovazione legislativa di sostegno (estensione anche ai comparti del pubblico impiego delle agevolazioni fiscali previste per i dipendenti del settore privato sui premi di risultato erogati tramite la contrattazione integrativa) resta indispensabile per creare le condizioni di contesto affinché l'iniziativa congiunta delle parti possa utilmente dispiegarsi, sviluppando il welfare contrattuale e la partecipazione economica dei lavoratori ai risultati delle pubbliche amministrazioni.

# 1. Effettività ed efficacia della contrattazione

La modalità di relazione sindacale maggiormente incardinata nell'esperienza sindacale di tutte le esperienze nazionali è indubbiamente la contrattazione collettiva.

I contratti nazionali confermano la tradizione italiana del doppio livello di contrattazione e la regola, peraltro prevista dalla legge, del collegamento "per rinvio di materia" tra i due livelli; inoltre, come si sa, dagli articoli 40 e seguenti del d.lgs. 165/2001 si ricava l'ulteriore obbligo del rispetto dei vincoli di bilancio e delle disponibilità economiche affidate al secondo livello.

Questa caratteristica della contrattazione di secondo livello richiede pertanto che i negoziatori del secondo livello si attengano a tali previsioni per non incorrere nel rischio di nullità del contratto firmato sancito dall'art. 40, comma 3-quinquies del d.lgs. 165/2001.

Questa cautela va rispettata a tutela della effettività e della esigibilità del contratto di secondo livello, *anche se con sentenza 14 luglio 2015, n. 14689 le Sezioni Unite della Cassazione hanno definitivamente escluso la responsabilità per "danno da contrattazione" (danno erariale) a carico della delegazione sindacale firmataria in caso di mancato rispetto derivante da vincoli previsti da leggi, contratti nazionali e norme di bilancio.*

Il nuovo modello di relazioni sindacali previsto dai contratti collettivi nazionali si preoccupa anche di garantire l'effettività della contrattazione collettiva, soprattutto di secondo livello, e la corretta applicazione dei suoi istituti secondo una interpretazione conforme alla "volontà" dei contraenti, attraverso due procedure che intendono porre rimedio ad alcune incongruenze ed eccessi verificatisi negli anni passati:

1. La prima procedura riguarda *la verifica della motivazione con la quale le amministrazioni dovessero ricorrere all'atto unilaterale* in caso di contrattazione collettiva di secondo livello protrattandosi tanto da determinare pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Già il d.lgs. 75/2017, sulla base anche dell'Intesa del 30 novembre 2016, aveva modificato il comma 3-ter dell'art. 40 del d.lgs. 165/2001 ponendo maggiori vincoli alle amministrazioni prima di adottare tale provvedimento unilaterale e garantendo comunque la continuità della contrattazione collettiva. Lo stesso articolo aveva istituito un Comitato paritetico presso l'ARAN per la valutazione della correttezza di tale procedura: i contratti nazionali specificano inoltre che il pregiudizio debba essere "oggettivo" richiedendo quindi una analitica e specifica motivazione dell'atto.
2. *La seconda procedura si svolge innanzi allo stesso Comitato istituito presso l'ARAN ed ha lo scopo di evitare la frammentazione e moltiplicazione di pareri alle singole amministrazioni sulle modalità di applicazione del contratto nazionale.* La disciplina del nuovo modello di relazioni sindacali prevede che all'interno del Comitato vengano individuate e esaminate le questioni di maggiore rilevanza e difficoltà applicativa in modo da fornire alle amministrazioni indicazioni omogenee sulla interpretazione dei contratti nazionali.

## 2. Le nuove forme partecipative

### 2.1 Il "confronto"

Il nuovo e principale strumento di relazioni sindacali operativo è rappresentato da quello che il contratto nazionale definisce "confronto": si tratta di una modalità classica di relazioni sindacali presente in molti ambiti europei sia nel settore privato che in quello pubblico e che assume nomi diversi tra i quali "consultazione", "esame" o come nella recente esperienza italiana del settore pubblico, "concertazione".

Il continuo mutamento di nome che ha assunto questa modalità relazionale testimonia quanto essa sia delicata nell'incidenza che può avere nell'organizzazione e quanto siano sempre presenti i rischi di una sua banalizzazione o di una sua eccessiva sovrapposizione con la contrattazione.

Entrambi questi rischi si sono prodotti nell'esperienza non solo italiana e proprio per questo i contratti nazionali preferiscono non ricorrere a definizioni che potrebbero richiamare prassi precedenti non soddisfacenti.

In fondo la funzione di questa modalità relazionale è quella di concentrare l'attenzione delle parti sulle soluzioni concrete ottimali da adottare in ragione delle risorse organizzative (finanziarie, professionali, strumentali) disponibili, in modo da affidare alla contrattazione collettiva gli aspetti più direttamente connessi al rapporto di lavoro.

Il confronto, in altri termini (come del resto già lo erano la concertazione e l'esame) è un coinvolgimento della rappresentanza del lavoro in prerogative dirigenziali, con lo scopo di consentire alla

prima di influenzare e integrare le convinzioni della seconda. Proprio per questo, anche in questo caso, non può esserci confronto senza una completa base di conoscenze ricavabili proprio da un corretto esercizio dell'obbligo di informazione che sempre deve precedere il confronto tra le parti.

Tutti questi elementi sono presenti nella definizione fornita dai contratti nazionali quando si afferma che il confronto è una modalità relazionale attraverso la quale si instaura un confronto approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dai CCNL che *deve essere strutturato nei tempi, nei modi, nelle sedi e nei contenuti, come previsti dai contratti collettivi, atti a consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare; esso si svolge mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione.*

## 2.2 "L'organismo paritetico per l'innovazione" previsto dai contratti nazionali

In generale, i contratti collettivi nazionali definiscono l'organismo paritetico per l'innovazione come una modalità relazionale finalizzata ad un *coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e/o sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.* Da questa definizione ricaviamo due importanti elementi:

1. Il primo è che la partecipazione all'organismo è garantita solo alle associazioni sindacali e non alla delegazione trattante di secondo livello nella sua interezza;
2. Il secondo è che in termini di competenza l'organismo paritetico non opera su singole materie ma su progetti organizzativi complessivi che, in base alla modifica apportata all'art. 5.2 del d.lgs. 165/2001 (e che abbiamo visto nelle pagine precedenti), riguardano sia l'organizzazione del lavoro che l'organizzazione degli uffici. Si tratta quindi di una importante occasione e sede di confronto strategico per l'organizzazione delle amministrazioni e per la tutela del lavoro.

In questo senso, è l'organismo paritetico per l'innovazione è il luogo più opportuno per tenere insieme organizzazione del lavoro e organizzazione degli uffici in un approfondimento che ricomponesse l'organizzazione anche al di là delle materie affidate al confronto e alla contrattazione. Questa sede, per la qualificazione, competenza e responsabilità dei componenti (tutti titolari di una rappresentanza diretta), e gestendo opportunamente anche i dati e le informazioni costruite secondo il percorso proposto al punto precedente, può infatti consentire alle stesse organizzazioni sindacali di presentare progetti di innovazione complessivi che l'organismo deve necessariamente discutere per verificarne la fattibilità e la utilità organizzativa. Ecco quindi che in questa sede le organizzazioni sindacali possono acquisire un ruolo di proposta reale e non essere costretti ad agire solo in base all'iniziativa datoriale.

Nel CCNL delle funzioni centrali è previsto che l'organismo si riunisca almeno due volte l'anno ma anche ogni qual volta l'amministrazione manifesti l'intento di una progettualità organizzativa innovativa sugli aspetti richiamati dal contratto stesso (*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*). Se il confronto, in sostanza, è la sede dove il sindacato può recuperare un ruolo nell'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici e sulle materie relative alla gestione del rapporto di lavoro sottratte alla contrattazione integrativa dal D.lgs 150/2009, l'Organismo paritetico per l'innovazione è lo strumento che può consentire di aver "voce in capitolo" su aspetti organizzativi nuovi e complessi che riguardano l'attività dell'Amministrazione e la funzionalità dei servizi (e che naturalmente impattano sulle attività di lavoro e sul benessere organizzativo), consentendo al sindacato, al di là dell'iniziativa dell'amministrazione, di formulare proposte all'amministrazione stessa o alle parti negoziali della contrattazione integrativa. Si tratta di un'opportunità che può consentire, attraverso lo svolgimento di un efficace ruolo propositivo, di rafforzare il rapporto con l'utenza e l'opinione pubblica per reagire ad una narrazione mediatica che troppe volte vede il lavoro pubblico considerato – ingiustamente ed erroneamente – come elemento di conservazione e freno all'innovazione e allo sviluppo della pubblica amministrazione.

Ulteriore caratteristica dell'organismo paritetico è quella di essere comunque in contatto diretto con i soggetti delle relazioni sindacali che gestiscono le modalità del confronto e della contrattazione. Questa distinzione, ma anche questa stretta relazione potrebbe anche suggerire, a seconda dei casi, di articolare le presenze tra delegazione trattante e componenti dell'organismo, inserendo nella prima persona con una più spiccata abilità negoziale e nel secondo persona con una più elevata competenza organizzativa e di analisi del bilancio.



Infine, l'organismo è una opportunità per suscitare la capacità di proposta anche di singoli o gruppi di lavoratori che non siano direttamente coinvolti in un ruolo di rappresentanza. Il coinvolgimento dei lavoratori, in molti modelli europei si è dimostrato utile al fine di apportare modifiche all'organizzazione sulla base della loro professionalità diretta.

Anche per le associazioni sindacali può aprirsi una strada perché siano promotrici di questa valorizzazione delle professionalità, allargando la base del consenso anche oltre la rappresentanza e promuovendo la capacità di proposta di gruppi di lavoratori.

### 3. Il ruolo dell'informazione

Il patrimonio di conoscenze e progettualità *macro* costruibile con gli strumenti appena esaminati va quindi a concretizzarsi in una prospettiva più specifica e concreta con strumenti razionali più tipici dell'esperienza precedente, ma che anche in questo caso hanno ottenuto significative modifiche, soprattutto nella direzione di una maggiore funzionalità reciproca tra le diverse forme di relazioni sindacali.

In particolare, l'informazione che, come abbiamo detto abbandona la modalità cosiddetta "successiva" ricompresa nelle informazioni ricavabili dall'obbligo di accesso e trasparenza non è più fine a sé stessa, ma sempre funzionale alle modalità del confronto e della contrattazione. Il fatto di averla resa sempre funzionalizzata a un obbligo di approfondimento successivo rende l'informazione uno strumento fondamentale delle relazioni sindacali; ed è per questo che i contratti nazionali ne definiscono meglio di prima modalità, procedure e contenuti, applicando anche in Italia le regole e i principi già disciplinati nei contesti europei.

E, infatti come recitano i contratti nazionali, l'informazione è *il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti*. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza, l'informazione è la trasmissione, da parte del datore di lavoro, ai soggetti sindacali, di *dati al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla*.

Sul piano procedurale poi, l'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti adeguati, come definiti e previsti dai contratti collettivi nazionali, atti a *consentire ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte*. E, infatti. Si svolge su tutte le materie oggetto di confronto e contrattazione, in quanto presupposto per la loro attivazione.

### 4. Tassonomia delle norme sulla trasparenza e sull'accesso agli atti nella P.A. per la costruzione di un quadro normativo a supporto degli "obblighi dell'informazione".

Di seguito proponiamo una classificazione delle principali norme relative agli obblighi di trasparenza e di accesso agli atti della P.A. che possono essere utilizzate a supporto dei diritti di informazione richiamati dal CCNL delle funzioni centrali.

La disciplina sulla trasparenza e l'accesso ha subito negli ultimi anni una rapida accelerazione che per molti aspetti ne ha mutato addirittura la funzione da quando in una prima formulazione fu introdotta con la legge 241 fin dal 1990, quando il diritto di accesso era configurabile come partecipazione del soggetto interessato alla definizione di un provvedimento amministrativo e riguardava quindi gli atti nei confronti dei quali l'utente potesse vantare un interesse diretto.

Negli ultimi venti anni il principio di accesso è stato incorporato in quello di trasparenza e abbinato a quello di pubblicità. In altri termini, nella doppia prospettiva della trasparenza come lotta alla corruzione e come controllo sull'utilizzo di risorse finanziarie limitate, la libertà di informazione (da cui l'acronimo inglese FOIA che racchiude il concetto di *Freedom of Information Act* - Legge sulla Libertà di Informazione) è stata propugnata anche in ambito internazionale come strumento di controllo e partecipazione, anche a prescindere dal fatto che si avesse un interesse diretto al singolo atto amministrativo.

Il fatto che questa nuova possibilità di accesso alle informazioni, attraverso gli strumenti che



esamineremo tra breve, sia nata per finalità diverse da quelle di una disciplina sulle relazioni sindacali non significa che tra i destinatari della legge non rientrino le organizzazioni di rappresentanza del lavoro sia perché alcuni obblighi di trasparenza prescindono anche dalla individuazione di un destinatario interessato (quasi a configurare un obbligo oggettivo e automatico all'informazione), sia perché i principali obblighi di accesso prescindono, come già anticipato, dal fatto di essere titolari di un interesse diretto.

Inoltre, e questo è un aspetto tra non tralasciare, opportunamente la disciplina contrattuale sulle relazioni sindacali richiama esplicitamente gli obblighi di trasparenza che gravano sulle amministrazioni e li riconduce quindi come obbligo diretto anche all'interno del sistema partecipativo previsto dai contratti. Una volta acquisita questa chiave sistematica di lettura, possiamo passare a una analisi più diretta della normativa italiana in materia che si trova nelle seguenti fonti legislative e amministrative:

1. **D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 - Accesso, pubblicità, trasparenza**
2. **Delibera A.N.A.C. 28 dicembre 2016, n. 1309**
3. **Delibera A.N.A.C. 28 dicembre 2016, n. 1310**
4. **Circolare D.F.P. 30 maggio 2017, n. 2**

Secondo le linee guida dell'ANAC, la trasparenza va considerato "*Principio cardine e fondamentale dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e dei loro rapporti coi cittadini*" e per l'art. 2 del d.lgs. 33/2013 in una considerazione della trasparenza quale "accessibilità totale **dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche**" (art. 1), le disposizioni del decreto "disciplinano la **libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni** ..., garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati **concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione**. Da questi presupposti si comprende come, l'utilizzo di strumenti di accesso e pubblicazione possano essere alla base sia dell'azione organizzativa sindacale sia dell'alleanza con gli utenti di riferimento delle amministrazioni.

Gli strumenti attraverso i quali la legge garantisce la trasparenza sono di diversa natura: nella prima delle ipotesi sotto descritte si tratta di un obbligo imposto dalla legge che non richiede alcuna attivazione da parte dell'utenza; negli altri casi è necessaria un'attivazione per obbligare l'amministrazione che non abbia rispettato l'obbligo di comunicazione; oppure per avere accesso ad altre informazioni che non siano parte dell'obbligo; oppure, infine, per avere accesso in quanto titolare di una posizione giuridica qualificata, e cioè in ipotesi identiche a quelle già disciplinate dalla legge del 1990.

In particolare, la legge prevede i seguenti strumenti:

- **Pubblicazione obbligatoria**: (art. 3)
  - nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione. L'ANAC può identificare i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria per i quali la pubblicazione in forma integrale è sostituita con quella di informazioni riassuntive, elaborate per aggregazione. In questi casi, l'accesso ai dati e ai documenti nella loro integrità è disciplinato dall'articolo può avvenire tramite l'accesso generalizzato o tramite l'accesso civico.
- **Accesso generalizzato**: (art. 5.2)
  - chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti
- **Accesso civico** (art. 5.1)
  - L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione
- **Accesso agli atti (l.n.241/1990)**
  - Interesse qualificato che consente di superare eventuali limitazioni di accesso per il singolo soggetto direttamente interessato (titolare di posizione giuridica qualificata).

Ma quali sono le informazioni e i dati cui è possibile accedere con questi strumenti? E quale interesse organizzativo possono avere per il sistema di relazioni sindacali? A questo proposito, le indicazioni della legge sugli ambiti di obbligo di pubblicazione sono molto ampi, abbracciano sia la dimensione organizzativa che quella finanziaria dell'ente e forniscono prime indicazioni anche sulla qualità dei servizi erogati. In particolare gli ambiti sono:

- Organizzazione interna: organigramma , competenze, responsabilità, recapiti;
- Incarichi politici e dirigenziali: durata, curriculum, compensi;
- Collaboratori, esperti e consulenti (comprese società controllate): incarichi, curriculum, compensi;
- Dotazione organica e costo del personale: tempo indeterminato e altri contratti;
- Valutazione: criteri, performance, premi;
- Contrattazione collettiva:
- Enti e società vigilati o controllati;
- Provvedimenti amministrativi: compresi contratti, convenzioni;
- Sovvenzioni, contributi, sussidi;
- Bilancio preventivo e consuntivo (con indicatori di performance e monitoraggio);
- Beni immobili e gestione del patrimonio;
- Controlli sull'organizzazione e l'attività amministrativa;
- Servizi erogati (Standard di qualità e costi di erogazione);
- Tempi di pagamento per prestazioni e forniture;
- Procedimenti amministrativi;
- Contratti pubblici: lavori, servizi, forniture;
- Lavori pubblici: pianificazione, realizzazione, valutazione;
- Pianificazione e governo del territorio;
- Informazioni ambientali.

**Già da questa elencazione si comprende come le informazioni acquisibili per questa via, integrabili peraltro con ogni altra ritenuta necessaria e non compresa in quelle di obbligo di pubblicazione siano superiori sia a quelle che i precedenti contratti collettivi facevano rientrare nell'informazione successiva, sia come esse possano essere utili se coniugate con gli ambiti di informazione che – come prevedono gli attuali contratti nazionali – devono riguardare tutte le materie di confronto e contrattazione.** Anche perché la qualità delle informazioni da fornire deve rispettare per legge i requisiti di l'integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, nonché conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, indicazione della loro provenienza e riutilizzabilità.

Come si può notare si tratta di requisiti di qualità analoghi a quelli richiesti per l'informazione sindacale e che può quindi costituire una valida base per impostare le modalità partecipative tipiche dell'azione di rappresentanza, quali il confronto e la contrattazione. Anche perché, secondo legge, "l'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti".

In una gestione organizzativa e sindacale dei diritti di pubblicazione e accesso si può dire quindi che le fasi da consolidare siano:

- a. Verifica della documentazione pubblicata e della qualità dell'informazione fornita;
- b. Eventuale richiesta di adeguamento alla legge degli obblighi di pubblicazione anche tramite la specifica forma dell'"accesso civico";
- c. Predisposizione di una ipotesi di progetto organizzativo da presentare all'amministrazione o istruttoria su progetti predisposti dall'amministrazione;
- d. Verifica delle informazioni sindacali fornite dall'amministrazione in termini di tipologia e qualità funzionali al confronto o alla contrattazione,
- e. Richiesta delle ulteriori informazioni necessarie attraverso il ricorso allo strumento dell'"accesso generalizzato";
- f. Definizione di una piattaforma organizzativa
- g. Attivazione di un approfondimento in ambito di Comitato paritetico per l'innovazione o di una procedura di confronto o contrattazione.

## 5. Contenuti e le modalità attuative del sistema delle relazionali sindacali nel CCNL delle funzioni centrali 2016 - 2018

### *Informazione (Art. 4 CCNL Funzioni Centrali)*

*"L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti"*  
(c. 1, art. 4, CCNL Funzioni centrali).

Sono oggetto di informazione tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa o confronto.

Istituto	Modalità e contenuti	Titolari o beneficiari
Informazione	<p>L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi atti a consentire alle OO.SS. una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.</p> <p>Le informazioni sulle materie oggetto di "Confronto" sindacale deve essere prevedere l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi e delle misure che l'amministrazione intende adottare.</p>	I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale che l'art. 7, comma 3, del CCNL Funzioni centrali individua nelle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL.

### **Confronto (Art. 5 CCNL Funzioni Centrali)**

Istituto	Materie	Modalità e contenuti	Titolari o beneficiari
<b>Confronto a livello nazionale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;</li> <li>b) Criteri generali di priorità per la mobilità fra sedi di lavoro dell'amministrazione;</li> <li>c) criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;</li> <li>d) individuazione dei profili professionali;</li> <li>e) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;</li> <li>f) criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;</li> <li>g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs 165/2001 (che richiama, per quanto riguarda il personale coinvolto in questi processi, le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428 nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati).</li> </ul>	<p>Il confronto è la modalità con la quale si instaura un dialogo approfondito fra l'amministrazione e le OO.SS. titolari al fine di consentire a queste ultime di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.</p> <p>A seguito della trasmissione delle informazioni le OO.SS. possono richiedere l'incontro entro 5 giorni. L'incontro può anche essere proposto direttamente dalle amministrazioni, contestualmente all'invio dell'informazione.</p> <p>Il confronto deve esaurirsi, anche attraverso più incontri sulle stesse materie, entro 30 giorni.</p> <p>Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.</p>	<p>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale che l'art. 7, comma 3, del CCNL Funzioni centrali individua nelle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL.</p>
<b>Confronto a livello territoriale o di posto di lavoro/ sede di RSU</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro (confronto sui criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito dall'amministrazione a livello nazionale).</li> </ul>		<p>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale: RSU e rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL</p>

**Organismo paritetico per l'innovazione (Art. 6 CCNL Funzioni Centrali)**

Istituto	Materie	Contenuti e modalità di lavoro	Titolari o beneficiari
<p><b>Organismo paritetico per l'innovazione</b></p>	<p>Realizza una modalità relazionale partecipativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- progetti di organizzazione e innovazione;</li> <li>- miglioramento dei servizi;</li> <li>- promozione della legalità;</li> <li>- qualità del lavoro e benessere organizzativo (anche con riferimento alla formazione, lavoro conciliazione tempi di vita e di lavoro, misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato, fenomeni di burn-out).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;</li> <li>- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa;</li> <li>- 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;</li> <li>- può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;</li> <li>- può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento alle assenze anomale del personale;</li> <li>- effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in collaborazione con questi ultimi All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie, o da gruppi di lavoratori.</li> <li>- È oggetto di informazione sui dati sui contratti a tempo determinato, sui contratti di somministrazione a tempo determinato, sulle assenze di personale per le azioni finalizzate alla disincentivazione delle assenze.</li> </ul>	<p>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale che l'art. 7, comma 3, del CCNL Funzioni centrali individua nelle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL.</p>

## Contrattazione collettiva integrativa (Art. 7 CCNL Funzioni Centrali)

Istituto	Materie	Modalità e contenuti	Titolari o beneficiari
<p><b>Contrattazione collettiva integrativa nazionale</b></p>	<p>a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;</p> <p>b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</p> <p>c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;</p> <p>d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;</p> <p>e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;</p> <p>f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;</p> <p>h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno;</p> <p>i) l'elevazione dei limiti previsti in merito ai turni effettuabili;</p> <p>j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;</p> <p>k) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</p> <p>l) l'elevazione dei limiti previsti per i turni di reperibilità;</p> <p>m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;</p> <p>n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;</p> <p>o) 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;</p> <p>p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi - periodale;</p> <p>q) 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;</p> <p>r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;</p> <p>s) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1 (diritto allo studio);</p> <p>t) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, in materia di turni di lavoro;</p> <p>u) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;</p> <p>v) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.</p>	<p>Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale, salvo i criteri di ripartizione delle risorse fra le diverse modalità di utilizzo che possono essere negoziati ogni anno. Il contratto è efficace fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di sede di RSU, oltre che nazionale, nelle amministrazioni articolate in una pluralità di uffici, laddove questi siano individuati come autonome sedi di elezione di RSU. La contrattazione collettiva nazionale può prevedere sezioni specifiche dedicate a determinati ambiti o pluralità di sedi territoriali aventi caratteristiche simili. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro 30 giorni dalla stipula del CCNL la propria delegazione di parte datoriale. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti unilaterali e decisioni assunte.</p>	<p>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale che l'art. 7, comma 3, del CCNL Funzioni centrali individua nelle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL.</p>
<p><b>Contrattazione collettiva integrativa territoriale o di posto di lavoro/ sede di RSU</b></p>	<p>Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale i criteri di adeguamento presso la sede di quanto definito a livello nazionale relativamente alle seguenti materie:</p> <p>b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</p> <p>i) l'elevazione dei limiti in merito ai turni effettuabili;</p> <p>k) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</p> <p>l) l'elevazione dei limiti previsti per i turni di reperibilità;</p> <p>o) 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;</p> <p>p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi - periodale;</p> <p>q) 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;</p> <p>v) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.</p>	<p>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale: RSU e rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL</p>	

## Atti unilaterali e prerogative decisionali (Art. 8 CCNL Funzioni centrali)

Fermo restando che entro il primo mese del negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, dopo 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle seguenti materie (le lettere usate negli elenchi fanno riferimento al sistema di classificazione definito dall'art. 7, comma 6, del CCNL Funzioni centrali):

- i) l'elevazione dei limiti previsti in merito ai turni effettuabili;
- k) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- l) l'elevazione dei limiti previsti per i turni di reperibilità;
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- o) 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;
- p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi - periodale;
- q) 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;
- r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- s) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale che ha diritto ai permessi retribuiti previsti dalla disciplina del diritto allo studio di cui all'art. 46 del CCNL Funzioni centrali;
- t) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, in materia di turni di lavoro;
- u) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- v) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali integrative relative alle materie sulle quali l'amministrazione può procedere, in caso di pregiudizio alla funzionalità del servizio, con atto unilaterale è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Decorso tale termine senza che si sia raggiunto l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, e fermo restando che entro il primo mese del negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, l'amministrazione può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo di seguito indicate, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste;
- j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità.



**Osservatorio presso l'Aran (art. 3, comma 6 CCNL Funzioni centrali)**

Istituto	Compiti dell'osservatorio	Materie	Composizione
<p><b>Osservatorio presso l'Aran</b></p>	<p>1) E' sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati;</p> <p>2) ha il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti unilaterali che possono essere assunti solo quando derivi un effettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa ed adottati secondo i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza che ispirano il sistema delle relazioni sindacali.</p> <p>L'osservatorio verifica che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.</p>	<p>Sulle materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa di cui alle lettere a); b); c); d); e); f); g); h); j) di cui all'art. 7, comma 6 del CCNL funzioni centrali.</p>	<p>A composizione paritetica delle OO.SS. firmatarie il CCNL.</p>

**Elenco delle norme più rilevanti in materia di relazioni sindacali e sistemi di contrattazione e partecipazione nel pubblico impiego.**

<p><b>DECRETO-LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150</b> Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.</p>	<p>Prevalenza della legge sulla contrattazione, riduzione delle forme partecipative, rigidità del sistema di valutazione</p>
<p><b>DECRETO-LEGGE 31 maggio 2010, n. 78</b> Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica (con successive proroghe di blocco della contrattazione e congelamento fondi).</p>	<p>Blocco della contrattazione, congelamento dei fondi di salario accessorio, blocco del turn-over</p>
<p><b>LEGGE COSTITUZIONALE 20 aprile 2012, n. 1</b> Introduzione del principio del pareggio di bilancio nella Carta costituzionale</p>	<p>Introduce il vincolo di pareggio modificando soprattutto gli articoli 81 e 97</p>
<p><b>DECRETO-LEGGE 6 luglio 2012, n. 95</b> Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini</p>	<p>Cosiddetta <i>spending review</i> prevede tagli lineari ai costi delle p.a.; amplia leggermente le forme partecipative</p>
<p><b>LEGGE 6 novembre 2012, n. 190</b> Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.</p>	<p>Avvia la legislazione sulla trasparenza e l'accesso alle informazioni delle pubbliche amministrazioni</p>
<p><b>CORTE COSTITUZIONALE: Sentenza n. 178 del 23/7/2015</b> Superamento blocco contrattazione e rispetto vincoli finanziari</p>	<p>Dichiara l'incostituzionalità del prolungamento del blocco della contrattazione e determina la ripresa nell'ambito delle risorse stanziare nelle leggi di stabilità</p>
<p><b>LEGGE 7 agosto 2015, n. 124</b> Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (artt. 11 e 17)</p>	<p>Legge delega per la revisione della disciplina anche del lavoro pubblico in sostanziale continuità con l'impostazione della legislazione precedente</p>
<p><b>CCNQ 13/07/2016</b> Definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018)</p>	<p>Attua la previsione del dlgs 150/2009 riducendo a 4 il numero dei comparti e quello delle aree dirigenziali</p>
<p><b>INTESA 30 novembre 2016</b> Su quadro normativo e criteri di indirizzo per i rinnovi dei contratti pubblici (Governo – CGIL, CISL, UIL)</p>	<p>Adotta impegni interpretativi anche per l'emanazione dei decreti legislativi attuativi della legge 124/2015 da contenere in quelli che saranno i ddllgg.ss. 74 e 75/2017</p>
<p><b>DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 74</b> Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150</p>	<p>Decreto attuativo della legge delega 7 agosto 2015, n. 124 recante modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150,</p>
<p><b>DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 75</b> Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</p>	<p>Decreto attuativo della legge delega 7 agosto 2015, n. 124, in materia di modifiche al T.U. P.I.</p>





