

**La partecipazione del
lavoro nelle
amministrazioni pubbliche**

Ricomincio da tre

La Costituzione?

LAVORO PRIVATO

L'esperienza dei Consigli di gestione

- Decreto CLNAI aprile 1945
- Ddl. Morando dicembre 1946

Art. 46

Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, *la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.*

La Costituzione chiude la stagione precedente

-preoccupazioni di tenuta democratica

-preoccupazioni datoriali

LAVORO PUBBLICO

Il Codice etico

Art.97

I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione..

Nell'ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari.

Art. 98.

I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione.

Il ruolo sindacale non può esprimersi a pieno perche il rapporto di lavoro è regolamentato per legge

La legge?

LAVORO PRIVATO

➤ L'astensionismo legislativo in materia sindacale fino agli anni '70 e le prime timide ipotesi di informazione (l. n. 300/1970)

LAVORO PUBBLICO

Testo Unico 3/1957

Partecipazione in funzione del ruolo ricoperto e **individuale** a organi collegiali amministrativi nei casi previsti dalla legge.

L'apparizione della partecipazione in fonti normative: gli anni '70-'80

LAVORO PRIVATO

- La partecipazione sindacale: informazione e consultazione

- Le direttive europee e il dibattito connesso sul Dialogo sociale

LAVORO PUBBLICO

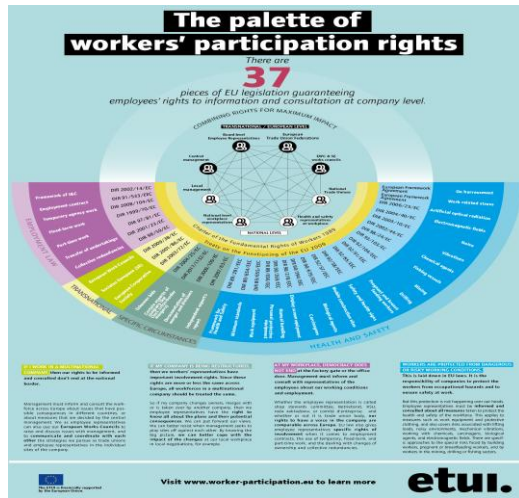
- La partecipazione sociale: democrazia e decentramento (sussidiarietà)

- La nascita delle Regioni e la normativa sull'accesso
 - 241/1990

- La legge quadro sul pubblico impiego e il dibattito sull'uscita dai collegi amministrativi per rafforzare la contrattazione

La svolta degli anni '90

LAVORO PRIVATO



LAVORO PUBBLICO

Art. 2 legge delega 421/1992

prevedere nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni

➤ Artt. 62 e 63 legge 92/2012

Il d.lgs. 165 tra prospettive e reticenze

Art. 44 – La contrattazione collettiva nazionale definisce nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale **ai fini dell'organizzazione del lavoro** nelle amministrazioni pubbliche.

Sono abrogate le norme che prevedono ogni forma di rappresentanza, anche elettiva, del personale nei consigli di amministrazione delle predette amministrazioni pubbliche, nonché nelle commissioni di concorso.

La contrattazione collettiva nazionale indicherà forme e procedure di partecipazione che sostituiranno commissioni del personale e organismi di gestione, comunque denominati.

Art. 5 . 2

Art. 6 - Le amministrazioni pubbliche definiscono **l'organizzazione degli uffici** per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, **previa informazione sindacale**, ove prevista nei contratti collettivi nazionali

Art. 9 - 1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione

Art. 40 - **Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9**

Il secondo comma dell'art. 5: un corpo martoriato senza gloria

Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione per l'organizzazione degli uffici al fine di assicurare la economicità, speditezza e rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa. Nelle materie soggette alla disciplina del codice civile, delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi, esse operano con i poteri del privato datore di lavoro, adottando tutte le misure inerenti all'organizzazione ed alla gestione dei rapporti di lavoro.

D.LGS. 165/2001 TESTO ORIGINARIO	MODIFICHE DLGS. 150/2009	MODIFICHE DECRETO LEGGE 95/2012	MODIFICHE D.LGS. 75/2017
<p>Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.</p>	<p>«2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.»;</p>	<p>fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9</p>	<p>Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'art. 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previste nei contratti di cui all'art. 9.</p>

Art. 5 comma 2

Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici, sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9.

(2001) Modello partecipativo «europeo»

(2009) Modello partecipativo «New public management» (OCSE, ma non OIL) con partecipazione degli utenti

(2017) Modello partecipativo «Public Value Theory»

La partecipazione sindacale e il contratto collettivo

Art. 10 dlgs. 29/1993 - 1. Le amministrazioni pubbliche informano le rappresentanze sindacali sulla qualità dell'ambiente di lavoro e sulle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro; su loro richiesta, nei casi previsti dal presente decreto, le incontrano per l'esame delle predette materie, ferme restando l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie.

2. L'eventuale esame previsto dal comma 1 deve espletarsi nel termine tassativo di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per motivi di urgenza; decorsi tali termini le amministrazioni pubbliche assumono le proprie autonome determinazioni.

Art. 10 dlgs 80/1998 -1. I contratti collettivi nazionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione anche con riferimento agli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

Art. 9 dlgs 165/2001 – idem

Dlgs 150/2009 - 1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione.

Le scelte dei contratti collettivi

4.3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali secondo i rispettivi ambiti di competenza, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. 4.

4.4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali l'art. 5 e l'art. 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

4.2. 2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti,

3.8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Il richiamo alla legislazione sulla trasparenza (d.lgs. 33/2013)

Art. 5 (Accesso civico a dati e documenti).

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.

2. Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, **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 secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis.**

Voci	Sottovoci previste dalla legge
Organizzazione interna	Organigramma, competenze, responsabilità, recapiti
Incarichi politici e dirigenziali	Durata, curriculum, compensi, ecc.
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, ecc.	
Beni immobili e gestione del patrimonio	
Bilancio preventivo e consuntivo	Con indicatori di performance e monitoraggio
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	

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa **preventivamente e in forma scritta** dalle amministrazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, **l'informazione consiste nella trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.**

3. L'informazione **deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.**

1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità secondo quanto previsto dall'articolo 7.

2. 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.

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, ... una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), **su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.**

Esso:

a) ha **composizione paritetica** ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) **si riunisce** obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, **ogniquale volta l'ente o le organizzazioni sindacali** di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) **manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;**

c) **trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;**

d)

e)

f)

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) **o da gruppi di lavoratori.**

Prerequisiti per una effettiva partecipazione organizzativa

Dammi tre parole



TRASPARENZA



RESPONSABILITA'



AFFIDABILITA'