

CONFEDERAZIONE GENERALE UNITARIA CGU - CIsal

Prot. 426

*Al Presidente dell'A.Ra.N
ROMA*

Oggetto: CCNQ dei comparti e aree di contrattazione.

In relazione all'oggetto la scrivente Confederazione formula le seguenti osservazioni e proposte.

Premesse

a)

L'applicazione dell'art 40 della d. lgs. 165/01 così come modificato dalla D. Lgs. 150/09 impone una drastica riduzione dei comparti e delle aree di contrattazione, da attuarsi con appositi accordi quadro in sede ARaN.

La predetta riduzione è destinata a produrre effetti anche sulla rappresentatività delle OO.SS., in virtù di quanto normato dall'art. 43 del medesimo D. Lgs. 165/01, che fissa la soglia di rappresentatività del 5% nell'ambito di ogni comparto e area, e prevede, altresì, il requisito minimo della rappresentatività in almeno 2 comparti per la maggiore rappresentatività confederale .

Come è noto, la definizione della rappresentatività nei comparti/aree di contrattazione trova un significativo momento di sviluppo e di concreta applicazione non solo nella individuazione delle OO.SS. abilitate alle stipule dei CCNL del pubblico impiego, ma anche nella fase di ripartizione delle prerogative sindacali, essendo il presupposto su cui viene stipulato il relativo CCNQ.

La definizione dei comparti/aree di contrattazione e la individuazione delle sigle rappresentative e, come tali, titolari del diritto di contrattazione e delle prerogative sindacali sono, pertanto, due momenti intimamente connessi, due facce della stessa medaglia.

La necessità di applicare il nuovo testo dell'art. 40 del D. lgs. 165/01 (riduzione dei comparti) implica che i prossimi CCNQ in materia di definizione dei comparti e delle aree di contrattazione abbiano una portata estremamente innovativa rispetto all'assetto tradizionale, che verrà completamente stravolto.

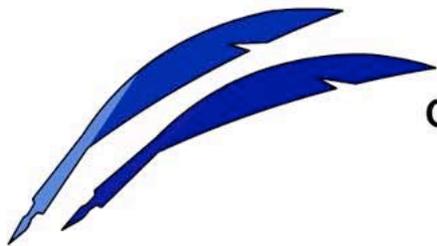
La cosa assume una rilevanza ancora più critica se si tiene conto che questa profonda innovazione dovrà essere introdotta in un frangente temporale particolare, poiché giunge in prossimità della ridefinizione della rappresentatività sindacale relativa al triennio 2016-2018, per la quale l'ARaN ha già provveduto al censimento dei relativi dati (dato associativo al dicembre 2014 e dato elettivo a marzo 2015).

Tali dati sono la risultante di un assetto organizzativo in cui le OO.SS. avevano come punto di riferimento gli attuali comparti/aree; ciò ha comportato che alcune di esse si siano organizzate calibrando il proprio dimensionamento in relazione al perimetro segnato dagli attuali comparti e aree, spesso proprio per perseguire una strategia di ottimizzazione organizzativa rispetto al fondamentale obiettivo di raggiungere e superare le soglie della rappresentatività sindacale.

Nello scenario che si profila per effetto della individuazione dei nuovi comparti/aree in presenza dei dati sulla rappresentatività di fatto già consolidati, vi è la certezza che, per non poche OO.SS., non vi sarà più corrispondenza tra la dimensione organizzativa e l'ambito contrattuale di riferimento.

Per l'effetto si avrebbero effetti aberranti in materia di rappresentatività, dal momento che vi sarebbero OO.SS. che, pur rappresentative nel vecchio ambito di riferimento, non lo sarebbero più in quello nuovo.

Via Belisario, 6 - 00187 Roma - Tel. 06 44202738 - Fax 06 94803270 - C.F. 97679540589
www.cgu-cisal.it info@cgu-cisal.it



CONFEDERAZIONE GENERALE UNITARIA CGU - CISAL

Sulla questione, per la verità, è già intervenuto il Consiglio di Stato – Sezione I con un apposito parere, n. 05211/2010, nel quale, non a caso, si richiama la necessità di procedere ad una nuova raccolta dei dati sulla rappresentatività, assicurando, in particolare, il completo rinnovo delle RSU attraverso una nuova tornata elettorale, nel momento in cui la negoziazione proceda alla riduzione dei comparti/aree imposta dalla norma del 2009.

Si reperisce, in tale parere, il principio di giustizia secondo cui la inscindibilità tra definizione dei comparti/aree di contrattazione e la individuazione delle OO.SS. rappresentative debba essere perseguita ed attuata con coerenza, assicurando che dopo aver definito l'ambito dei comparti/aree, si debba dare modo alle OO.SS. di organizzarsi per perseguire, tra i lavoratori, il consenso necessario a garantirsi la titolarità alla maggiore rappresentatività.

Il principio su cui si fonda il parere, pertanto, è quello che alla individuazione dei nuovi comparti/aree debba far seguito in congruo intervallo temporale prima di procedere in materia di rappresentatività sindacale, consentendo alle OO.SS. di adeguarsi organizzativamente agli stessi, e, in ogni caso, intervallando il CCNQ sulla individuazione dei comparti e quello sulla ripartizione delle prerogative sindacali almeno con una consultazione elettorale per la elezione delle RSU.

E' evidente, invece, che allo stato si sta profilando una situazione completamente inversa, in cui le OO.SS. che verranno "misurate" ai fini della rappresentatività nei nuovi comparti sono le stesse che si sono organizzate avendo avuto come "perimetro" su cui misurarsi i "vecchi" comparti/aree.

Questi ultimi, in sostanza, vengono modificati a posteriori rispetto alla rilevazione dei dati associativi ed elettivi e non prima.

Pertanto, se da un lato si conviene sulla ineluttabilità dell'applicazione della novella dell'art. 40 del D. Lgs 165/01, ovvero sulla riduzione dei comparti/aree, dall'altro si sostiene, senza timor di smentita, che per quanto concerne la rappresentanza e la rappresentatività (individuazione delle OO.SS. maggiormente rappresentative) sarebbe invece aberrante pretendere di modificare tale perimetro a posteriori, "adattando" i dati associativi ed elettivi (rilevati in relazione ai "vecchi" ambiti) ai futuri comparti.

Ciò significa che un eventuale accordo per la ridefinizione dei comparti e delle aree di contrattazione dovrà fornire indicazioni anche in relazione alla questione legata alla rappresentanza e alla rappresentatività sindacale, e, in tale ottica, dovrà salvaguardare la rappresentatività di tutte le OO.SS. che la conseguirebbero in relazione all'attuale assetto, che prevede 10 comparti e 9 aree dirigenziali, a cui i dati sulla rappresentatività appena censiti sono riferiti.

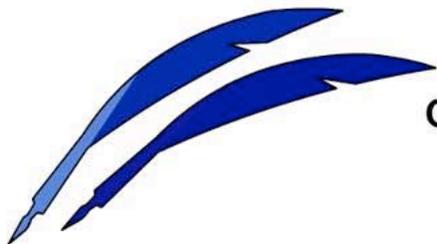
Si ritiene tale posizione coerente con quella già espressa da tutte le Confederazioni sindacali nella riunione del 30 agosto 2010.

b)

E' necessario, inoltre, sviluppare una ulteriore premessa: la recente sentenza della Corte Costituzionale che ha determinato l'obbligo di riattivare il negoziato per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego, ha comunque chiarito che esso deve intendersi riferito anche all'anno 2015, intervallo temporale in cui la rappresentatività sindacale è già stata definitiva dai CCNQ relativi al triennio 2013-15.

Sembra alquanto discutibile, pertanto, che si possano escludere dal prossimo negoziato le sigle attualmente rappresentative, seppure solo in relazione al predetto intervallo temporale.

§§§



CONFEDERAZIONE GENERALE UNITARIA CGU - CISAL

Proposta

Per quanto premesso, si ritiene che, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento, debbano essere introdotte clausole transitorie, utili a far fronte alle necessità determinate dagli inconvenienti sopra evidenziati, ripristinando le garanzie che vengono compromesse dalla anomala modalità di applicazione della norma sulla riduzione dei comparti.

In tal senso si formulano due ipotesi di disciplina transitoria della materia, che appaiono entrambe utili a favorire un passaggio dal vecchio ordinamento a 10/9 comparti/aree al nuovo che avvenga senza penalizzazioni, in modo armonico, evitando al contempo potenziali contestazioni e ricorsi in sede giudiziale.

Entrambe le ipotesi si basano, come detto, sulla introduzione di norme transitorie, relative alla prima applicazione del nuovo ordinamento, da inserire all'interno dei CCNQ con cui, rispettivamente, si andranno a costituire i nuovi comparti e le nuove aree di contrattazione in applicazione della riduzione imposta dal D. L. 150/09.

La prima ipotesi appare preferibile dal momento che tiene fermo il principio della non escludibilità dal rinnovo contrattuale di prossima apertura delle sigle comunque rappresentative nel triennio 2013-15.

Ipotesi 1.

Si chiede di attuare la riduzione dei comparti/aree ammettendo, tuttavia, ai negoziati per il rinnovo dei relativi contratti collettivi di lavoro, tutte le OO.SS. rappresentative nel triennio 2013-15.

In tal caso il peso delle OO.SS., ai fini del calcolo del 51% (soglia utile per la validità erga omnes del contratto), dovrà essere ricalibrato rispetto alla consistenza del nuovo comparto.

In questo caso appare, altresì, necessario strutturare i nuovi CCNL secondo un'articolazione che preveda un contratto quadro di comparto e una serie di contratti integrativi di comparto, (riferiti agli ambiti corrispondenti ai vecchi comparti/aree).

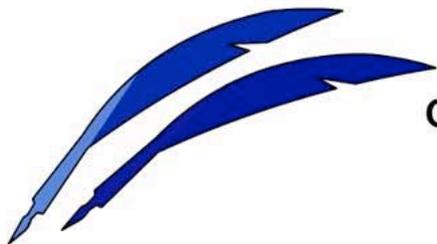
Il primo livello contrattuale sarebbe così negoziato da tutte le sigle oggi rappresentative nei comparti/aree confluiti nel nuovo "comparto/area aggregato" nei contratti integrativi di secondo livello, invece, interverrebbero solo le OO.SS. oggi rappresentative nel "vecchio" comparto.

I contratti integrativi di secondo livello, in questo modo, individuerebbero la delegazione trattante anche per la contrattazione aziendale.

In questo scenario sarebbe coerente evitare di stipulare un nuovo CCNQ per la ripartizione delle prerogative sindacali, prorogando invece quelli attuali - CCNQ 17 ottobre 2013 (comparti) e 5 maggio 2014 (Aree) - e lasciandoli vigere per tutto il triennio 2016-18.

Ipotesi 2.

Si chiede di attuare la riduzione dei comparti/aree, calcolando, tuttavia, la rappresentatività delle OO.SS. da ammettere alla negoziazione dei relativi contratti collettivi di lavoro sui "vecchi" comparti/aree (quelli relativi al triennio 2013-



CONFEDERAZIONE GENERALE UNITARIA **CGU - CISAL**

15).

Il percorso successivo sarebbe poi lo stesso individuato nella ipotesi 1, ovvero strutturazione dei CCNL in due livelli (quadro e integrativo) con ammissione differenziata delle OO.SS. agli stessi.

In questo scenario si procederebbe alla stipula di un nuovo CCNQ sulla ripartizione delle prerogative sindacali (sia per i comparti che per le aree), ma esso dovrebbe essere calibrato, in via assolutamente transitoria, sui vecchi comparti/aree (definiti dai CCNQ 11 giugno 2007 e 1 febbraio 2008) e non su quelli nuovi.

Nel merito infine della definizione dei comparti, la scrivente Confederazione ritiene che sarebbe preferibile strutturare gli stessi in base alla funzione che viene esercitata e non in base all'amministrazione dove si lavora (ad esempio comparto dei docenti delle Pubbliche Amministrazioni, tecnici ed infermieri specializzati delle PP.AA., personale amministrativo delle PP.AA.).

In ogni caso, considerata la loro peculiarità e dimensione, dovranno essere preservati il comparto Scuola e quello della Sanità; per quest'ultimo va ricordato che la specificità del comparto Sanità, viene richiamata dall'articolo 40 del Dlgs.165/2001, che prevede una specifica area dirigenziale per questo comparto.

IL SEGRETARIO GENERALE
Rino Di Meglio

Roma, 12 ottobre 2015