

La preintesa del Ccnl detta per la prima volta un timing entro cui iniziare la negoziazione

Contratti locali, tempi stretti

Trattative da avviare entro il primo quadrimestre dell'anno

DI LUIGI OLIVERI

Avvio delle trattative per la contrattazione decentrata entro il primo quadrimestre di ogni anno.

La preintesa del Ccnl comparto Funzioni Locali presenta una novità molto rilevante nella disciplina dei tempi della contrattazione, introducendo per la prima volta una tempistica massima delle scadenze entro le quali gli enti debbono attivare la negoziazione.

Si stabilisce che "al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce

una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)".

Gli spunti di questa disposizione sono molti. In primo luogo, l'enunciazione del fine: la sottoscrizione tempestiva del contratto decentrato è certamente presupposto per la funzionalità dei servizi, vista anche la connessione con il sistema incentivante (pur dovendo questo essere regolato in modo autonomo).

In secondo luogo, Aran e sindacati hanno evidentemente inteso fornire agli enti indicazioni necessarie per ridurre il rischio di negoziazioni potenzialmente causative di danno: la clausola sembra preoccuparsi dell'indirizzo consolidato delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, ma anche dei servizi ispettivi del Mef, che considera produttiva di danno la sottoscrizione di contratti decentrati in fase molto avanzata della gestione. Il contratto,

infatti, in questo modo perde l'effetto di spinta ed incentivo alla realizzazione degli obiettivi previsti. Per altro, se, comunque erroneamente, gli enti regolano col contratto la disciplina degli obiettivi, la sottoscrizione tardiva comporta che gli obiettivi medesimi siano fissati non in via preventiva, ma in sostanza a rendiconto, in evidente contrasto con ogni principio di programmazione.

Si deve rilevare la coerenza tra la previsione contrattuale e la normativa vigente, tesa comunque a spingere gli enti ad adottare atti di programmazione gestionale ad inizio anno. Il rinvio della data di approvazione dei bilanci di previsione, non può essere ragione della mancata approvazione di strumenti di programmazione gestionale. Non a caso, l'articolo 5, comma 1-ter, del d.lgs 150/2009 dispone che "nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono

essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa".

L'obbligo normativo di definire comunque gli obiettivi gestionali agevola certamente il compito dell'attivazione della sessione negoziale entro il mese di aprile. Poiché le materie di contrattazione che richiedono necessariamente il consenso delle parti, tra cui la definizione dei criteri di destinazione delle risorse, vanno trattate entro 45 giorni, prorogabili al massimo di altri 45 giorni, nel peggiore dei casi la combinazione delle disposizioni del d.lgs 150/2009 e della regolazione della tempistica consentirà agli enti di avere subito, anche nelle more dei bilanci, una definizione degli obiettivi ed entro luglio il contratto sottoscritto.

Giungere alla sottoscrizione definitiva a luglio, vista la regolazione della tempistica, non dovrebbe essere considerato dalla magistratura con-

tabile e dagli organi ispettivi come un vizio o un problema: è, infatti, il Ccnl a prevederlo. La Corte dei conti, se ha qualcosa da obiettare, dovrebbe evidenziarlo in sede di certificazione del Ccnl, non con riferimento ai successivi contratti decentrati.

La clausola contrattuale, comunque, contiene anche margini di flessibilità: la tempistica ivi prevista deve essere, infatti, conciliabile con i tempi normativamente imposti per la programmazione.

Infine, la clausola evidenzia indirettamente che la costituzione del fondo non deve essere oggetto della negoziazione. Infatti, se, come previsto dal Ccnl, la parte datoriale deve limitarsi all'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo, ciò vuol dire che i sindacati non hanno alcun potere negoziale in merito e che, quindi, l'ammontare del fondo non deve essere oggetto nemmeno indiretto della contrattazione.

© Riproduzione riservata

P.a., silenzio assenso sulla richiesta di part time

No a scelte unilaterali della p.a. successive al silenzio assenso sulla richiesta di part time del dipendente. Le disposizioni legislative prevedono, da un lato, che il dipendente possa chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche per un eventuale esercizio di lavoro autonomo, e dall'altro, che l'ente abbia sessanta giorni di tempo per negare la richiesta trasformazione. Secondo la Cassazione (sentenza n.25066/2022), tuttavia, una volta decorso inutilmente il termine dei sessanta giorni, è illegittima la scelta unilaterale successiva dell'ente di revoca del passaggio a tempo parziale, anche a fronte di motivazioni legittime. Un dipendente ministeriale ha avanzato domanda di trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, al fine di poter legittimamente esercitare un'altra attività di lavoro autonomo. Nonostante il decorso infruttuoso dei termini di sessanta giorni previsti dalla normativa (art. 1, comma 58, l. n. 662/1996), l'amministrazione procedeva alla revoca unilaterale della trasformazione del rapporto di lavoro. Il dipendente, quindi, si rivolgeva al giudice del lavoro che, sia in primo grado sia in appello, confermava l'illegittimità della revoca disposta, a nulla rilevando l'eventuale incompatibilità dell'attività autonoma cui era finalizzata la richiesta del dipendente. La questione è giunta alla Cassazione. Il motivo del ricorso dell'ente è stato giudicato infondato dai giudici di legittimità. Infatti, il decorso del termine previsto dal legislatore opera quale silenzio assenso, ossia quale autorizzazione, ben potendo l'ente, in tale lasso temporale, denegare l'autorizzazione sia per motivi di conflitto di interessi, tra attività autonoma e lavoro pubblico, sia in presenza di un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa. Non può, invece, operare in via unilaterale dopo al decorso dei termini imposti dal legislatore, stante il carattere necessariamente consensuale del ritorno del dipendente da tempo parziale a tempo pieno.

Vincenzo Giannotti

© Riproduzione riservata

Relazioni sindacali, cambia il confronto

Cambia la relazione sindacale del confronto. La preintesa del Ccnl del comparto Funzioni Locali ha ampliato in maniera rilevante le materie sia del confronto, sia della contrattazione, ma è intervenuta in modo significativo per dettare tempi e modi delle relazioni tra datori pubblici e sindacati.

Per quanto riguarda il confronto, l'articolo 5, comma 2, del Ccnl 21.5.2018 (che resterà efficace fino alla sottoscrizione definitiva del nuovo contratto) detta le regole procedurali.

L'inesco del confronto è a carico del datore pubblico, che deve inviare ai soggetti sindacali gli "elementi conoscitivi" sulle misure da adottare oggetto della relazione sindacale. Tali elementi debbono permettere ai sindacati una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Se entro i successivi 5 giorni i sindacati richiedono il confronto, occorre necessariamente attivarlo. Ma, è consentito anche al datore pubblico di proporre direttamente l'attivazione del confronto, contestualmente all'invio della documentazione.

Il confronto si sviluppa con una serie di incontri tra le parti, entro un lasso di tempo non superiore a trenta giorni ed al termine "è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse".

In moltissime realtà non è stato percepito in modo corretto il significato di questo ultimo adempimento, cioè la redazione della sintesi dei lavori. Infatti, il confronto è molto spesso concluso con un "verbale" sottoscritto da entrambe le parti. Un modus operandi di erroneo: il contratto, infatti, non ri-

chiede affatto di verbalizzare le sedute e le posizioni, ma solo di riassumerle. Né è di alcuna necessità la sottoscrizione congiunta, visto che il confronto non deve sfociare in un accordo condiviso: il datore pubblico resta comunque libero di attuare la materia oggetto del confronto anche senza tenere in alcuna considerazione osservazioni e proposte mosse dai sindacati nel corso dei 30 giorni.

La preintesa incide sulla procedura, chiarendo alcuni aspetti. In primo luogo, stabilisce che se richiesto o se proposto, il confronto va attivato entro 10 giorni. Inoltre, si cancella del tutto anche il passaggio che riguarda la redazione di una sintesi dei lavori e si prevede semplicemente che "al termine del confronto, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo".

L'effetto di semplificazione è evidente. Non potrà più equivocarsi sulla circostanza che il confronto è esclusivamente un modo col quale il datore pubblico, prima di adottare una certa decisione, è tenuto ad ascoltare nel rispetto di determinate formalità, le organizzazioni sindacali, ma restando del tutto libero di adottare quelle decisioni che sono e restano ascritte al suo potere unilaterale.

Non essendo più necessario nemmeno la sintesi dei lavori e delle posizioni, vi sarà ancora meno ragione di elaborare verbali da "controfirmare". Un adempimento amministrativo-burocratico in meno, che sottolinea l'assunzione unilaterale di iniziativa e responsabilità ricadente in capo al datore pubblico.

Luigi Oliveri

© Riproduzione riservata