Pubblico Impiego - Portale Nazionale

# Il CCNL ve lo spieghiamo noi.Contrattazione decentrata.Pillola 7




Genova, 08/04/2018

**Pillola n. 7 - Titolo II. Relazioni sindacali (già pillola 1). Focus sulla contrattazione decentrata.**

**Ancora meno democrazia sindacale, depotenziamento dell'RSU, materie di contrattazione ridotte al minimi termini per i dipendenti non titolari di P.O., RSU chiamate a diventare complici delle decisioni sul welfare integrativo, sull'impoverimento del fondo, sul peggioramento della qualità del lavoro, … ed altre simili amenità.**

Già nella Pillola 1 ("Titolo II. Relazioni sindacali") abbiamo affrontato i diversi aspetti della contrattazione. Vale la pena però riprendere l'argomento per approfondire l'aspetto che riguarda la "Contrattazione collettiva decentrata" (art. 7).

Si ricorda che all'art. 6 viene di fatto introdotto un **nuovo livello confronto** riservato ai sindacati firmatari del CCNL (Cgil-Cisl-Uil e CSA). Per la prima volta nel comparto delle Funzioni Locali viene prevista una contrattazione che esclude completamente la RSU e prevede la partecipazione ai tavoli dei soli "rappresentanti territoriali" delle OOSS firmatarie del contratto, attraverso l'istituzione dell'**Organismo Paritetico per l'innovazione.** Tale può interferire liberamente con le funzioni dell'RSU su moltissime e non ben definite materie (quindi tutto), depotenziandola.

Sulla contrattazione il CCNL non fa altro che assumere tutte le norme che limitano pesantemente le materie di contrattazione decentrata, a partire dal D. Lsg. 150/2009 (Brunetta) e dal d. Lsg. 75/2017 (Madia), e di inserire gli inciuci del momento.

L'**art. 7**, tratta la **"Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"**.

Dalla contrattazione integrativa vengono tolte tutte le materie che riguardano l'organizzazione del lavoro e dell'Ente. Restano alcune materie marginali e/o incancellabili e vengono aggiunte alcuni aggiornamenti:

Al **comma 4** sono elencati gli oggetti della contrattazione integrativa:

- **lettera c:** criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche: in realtà questo comma o è un refuso o un imbroglio. Infatti nel Titolo III ("Ordinamento Professionale"), articolo 16 (Progressione economica all'interno della categoria), vengono stabilite le modalità di assegnazione con l'utilizzo delle valutazioni personali della performance degli ultimi tre anni;
- **lettera b:** criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (riforma Brunetta);
- **lettera h:** i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare aziendale;
- **lettera q:** elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;

- **lettera r:** elevazione arco temporale per il calcolo delle 48 ore settimanali medie (flessibilità per carichi di lavoro).

- **lettera u:** incremento risorse alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. **Questo comma è uno dei capolavori di questo CCNL.** Da una parte scippano ai lavoratori le risorse destinate alle P.O. dall'altra i due fondi restano legati da un unico filo: quello del blocco dei Fondi decentrati al 2016. In pratica, come nel principio dei vasi comunicanti, se le amministrazioni decidono di aumentare la spesa per le Posizioni Organizzative verrà diminuito il fondo per la produttività del resto dei lavoratori.

All'**art. 8** ("Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure"), commi 4) e 5), da leggere contestualmente all'art. 10, viene posto un pesante ostacolo alla libertà sindacale. Si definisce infatti un limite temporale, che può arrivare fino a 90 giorni, nel quale le OOSS firmatarie si impegnano a non assumere nessuna iniziativa unilaterale, nè ad azioni dirette di pressione nei confronti dell'Ente che prevedano la partecipazione dei lavoratori (prevenzione di eventuali conflitti) sulle materie oggetto del confronto.

L'**art. 9** istituisce la "**Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale**". Si tratta di una ulteriore forma di contrattazione, che in aggiunta all'Organismo paritetico per l'innovazione, depotenzia ulteriormente le RSU aziendali ed introduce il rischio di determinare vere e proprie gabbie salariali.

USB.Pubblico Impiego Liguria 8-4-2014