

Unità didattica 2 – *Le dinamiche delle relazioni industriali*

Le relazioni di lavoro nel settore pubblico.

Gli attori principali

Parte datoriale

Premessa

Rappresentanza del datore di lavoro in sede di contrattazione collettiva, **poteri e prerogative della dirigenza** → aspetti che più distinguono le relazioni industriali nel settore pubblico (da quello privato)

Datore di lavoro pubblico **come «istituzione politica»**
(finanziamento con fondi pubblici, presenza di più portatori
di interessi, ecc.)



Sensibilità a esigenze di **consenso elettorale**



E quindi **dimensione «politica»** anche per le **relazioni
industriali nel settore**; si tratta di un aspetto – come
sostenuto da vari studi – irriducibile

Dirigenti

Riforme → crescente autonomia dei dirigenti dal potere politico (cosiddetto «principio di distinzione»)

**Organo politico
(o di governo)** →



- Definire **obiettivi e programmi** da attuare
- Decidere le **risorse per realizzare** tali programmi
- **Verificare rispondenza dei risultati** alle indicazioni date

Dirigenza



Poteri di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, con autonomi poteri di spesa, organizzazione delle risorse umane e di controllo e con responsabilità sui risultati



Rappresentanza datoriale

Riforma del 1993 → costituzione di **Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN)**

Rappresentanza obbligatoria di tutte le amministrazioni pubbliche nella **contrattazione collettiva nazionale**

Alcune conseguenze della costituzione di ARAN (e del suo ruolo di rappresentanza):

- **Superamento della pluralità di attori** legittimati a portare avanti trattative
- **«De-politicizzazione»** delle relazioni di lavoro nel settore pubblico
- Realizzazione di un'**estensione *erga omnes*** degli accordi collettivi (negozia per tutti gli enti dei vari comparti)

Come funziona l'ARAN

Con la «seconda privatizzazione» **rafforzato il rapporto con gli enti rappresentati**, con loro associazioni e soprattutto con **comitati di settore**, che hanno un potere di indirizzo



- Inviano atti di indirizzo prima dell'inizio delle trattative (per il rinnovo dei contratti collettivi)
- Ricevono informazioni da parte dell'ARAN durante lo svolgimento della trattativa
- Esprimono un parere sull'ipotesi di accordo (e i relativi oneri finanziari)

Comitati di settore (ridotti dalla Riforma Brunetta)

- Regioni e Servizio sanitario nazionale
- Comuni, province, camere di commercio
- Stato centrale/Altre amministrazioni

COMITATI DI SETTORE (definiscono indirizzi e vincoli)



ATTO DI INDIRIZZO



ARAN



TAVOLO DI CONTRATTAZIONE



IPOTESI DI CCNL



COMITATI DI SETTORE (approvazione)



CORTE DEI CONTI (certificazione costi)



FIRMA FINALE DEL CONTRATTO (ARAN + sindacati)



APPLICAZIONE DEL CONTRATTO A TUTTE LE LE DEL COMPARTO

Presidente, nominato dal Presidente del Consiglio dei Ministri

Collegio di Indirizzo e Controllo

quattro membri + il Presidente che presiede il collegio

- 2 membri sono nominati dal Governo
- 1 designato dalla Conferenza delle Regioni
- 1 designato da ANCI (Comuni) e UPI (Province)

Finanziamento

Attraverso contributi a carico delle singole amministrazioni in misura fissa per dipendente in servizio



☐ Comparto Funzioni centrali

- ☐ Agenzie Fiscali
- ☐ Enti art. 70 d.lgs. 165/2001
- ☐ Enti pubblici non economici
- ☐ Ministeri

☐ Comparto Funzioni locali

- ☐ Regioni ed autonomie locali

☐ Comparto Istruzione e Ricerca

- ☐ Accademie e conservatori
- ☐ Enti art. 70 d.lgs. 165/2001
- ☐ Ricerca
- ☐ Scuola
- ☐ Università

☐ Comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri

☐ Comparto Sanità

- ☐ Sanità

Area Funzioni centrali

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2022 – 2024

28 Ottobre 2025

Composizione comparti/aree

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO PER LA DEFINIZIONE DEI COMPARTI E DELLE AREE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE (2025-2027)

28 Ottobre 2025

Comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO AUTONOMO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI RELATIVO AL TRIENNIO 2019 – 2021

28 Ottobre 2025

Rappresentanza dei lavoratori

Premessa

Alcune peculiarità rispetto al settore privato

- **densità sindacale sensibilmente più elevata** (ossia più alto numero di lavoratori iscritti a sindacati)
- **marcata frammentazione dei sindacati** (ossia presenza di tanti sindacati, quota consistenti di quelli definiti «autonomi», «indipendenti» dalle sigle tradizionali)
- **criteri per definire la rappresentatività** dei sindacati (e la possibilità di partecipare alle trattative)

Densità sindacale

Densità sindacale di circa il 50% (contro il 31% circa dei settori privati) con alcune differenze tra comparti



- caratteristiche strutturali, **numero limitato di grandi organizzazioni (ossia di enti pubblici)**, con dipendenza da qualche forma di controllo governativo
- **carattere «burocratico»** dell'organizzazione del lavoro e presenza di **tutele specifiche**
- sindacalizzazione degli **stessi alti funzionari e dirigenti degli enti pubblici** come forma di tutela rispetto a pressioni politiche

Frammentazione

Elevata frammentazione della rappresentanza, in particolare in alcuni comparti (funzioni locali, istruzione e ricerca ← **divisioni politico-ideologiche** e presenza di **molti sindacati di mestiere** (occupazionali/professionali))

Comparto	N. Sigle sindacali
Funzioni centrali	90
Funzioni locali	128
Sanità	116
Istruzione e ricerca	175
Presidenza del Consiglio dei ministri	14
TOTALE	523

(Anche a causa di tale frammentazione) **Regolazione della rappresentanza sindacale**

Sono considerati rappresentativi solo i sindacati che superano il **5%** come media tra:

- **numero degli iscritti** (certificati dalle amministrazioni)
- **voti ottenuti nelle elezioni RSU** in tutto il comparto

COMPARTO FUNZIONI LOCALI						
ORGANIZZAZIONE SINDACALE	DELEGHE	%	VOTI	%	MEDIA	CONFEDERAZIONE
FP CGIL	49.533	33,31%	112.128	36,42%	34,86%	CGIL
CISL FP	42.004	28,25%	89.462	29,05%	28,65%	CISL
UIL FPL	26.805	18,03%	57.790	18,77%	18,40%	UIL
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	14.184	9,54%	25.895	8,41%	8,97%	CISAL
CSE FLPL	4.815	3,24%	12.546	4,07%	3,66%	
USB PI	2.472	1,66%	20	0,01%	0,83%	
FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE						

Solo i sindacati considerati **rappresentativi** possono partecipare al **processo negoziale** con ARAN ed eventualmente sottoscrivere il contratto collettivo nazionale di comparto

Per l'A.Ra.N. Presidente Cons. Antonio Naddeo...FIRMATO...

Per le :

Organizzazioni sindacali		Confederazioni sindacali	
FP CGIL	Firmato	CGIL	Firmato
CISL FP	Firmato	CISL	Firmato
UIL FPL	Firmato	UIL	Firmato
CSA RAL	Firmato	CISAL	Firmato

Elezioni RSU, come nei settori privati, in ciascun ente con più di 15 dipendenti possono essere costituite rappresentanze unitarie del personale

Liste presentate da sigle che hanno aderito ad accordi che disciplinano l'elezione e il funzionamento delle RSU

Elezioni: suffragio universale, voto segreto, metodo proporzionale, rinnovo periodico

Contrattazione collettiva

Come nei settori privati, la contrattazione ha una struttura sostanzialmente «bipolare», articolata su due livelli

- **Livello nazionale di comparto** (*v. slide precedenti*)
(Comitati di settore, ARAN, sindacati rappresentativi)
- **Livello «decentrato»**, ossia di singola amministrazione
(contratto «decentrato»/«integrativo»)

Si svolge su materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali → **Modello di decentramento centralmente coordinato**

Contratto collettivo nazionale

ha una **parte normativa** e una **economica**. Dura **3 anni**

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 3.08.2021.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.
3. Con il termine “enti” si intendono tutte le Amministrazioni ricomprese nel comparto Funzioni Locali, di cui al comma 1.
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “D. Lgs. n. 165/2001”.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa

Contrattazione integrativa (decentrata)

come detto può trattare **solo gli aspetti delegati** dal CCNL, come per esempio:

- criteri di distribuzione dei premi di produttività
- indennità legate a particolari mansioni o turni
- organizzazione del lavoro e orario (entro certi limiti)

Dura **3 anni**. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse con cadenza annuale modalità di utilizzo di cui possono essere negoziati

Si finanzia con il **Fondo delle risorse decentrate**, che è rigidamente regolato e non può crescere liberamente

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno della area) lettere a), b), d), e).

In aggiunta ai contratti menzionati, si hanno i **Contratti collettivi nazionali quadro (CCNQ)** che definiscono i contratti e le aree di contrattazione

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO PER LA
DEFINIZIONE DEI COMPARTI E DELLE AREE DI CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA NAZIONALE (2025-2027)**

ART. 2

Determinazione dei comparti di contrattazione collettiva

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'art. 74, comma 3 del d.lgs. 150 del 2009, nei seguenti comparti di contrattazione collettiva:

- A) Comparto delle Funzioni Centrali;
- B) Comparto delle Funzioni Locali;
- C) Comparto dell'Istruzione e della Ricerca;
- D) Comparto della Sanità.

Testi di riferimento

Bordogna L. e Pedersini R., *Relazioni industriali*, cap. VII