



COMUNE DI CASTEL DEL PIANO

Provincia di Grosseto

Via G. Marconi, 9 Tel. 0564 965467 – Fax 0564 957155

Ufficio del Segretario Generale

Prot. 8972 del 26/102017

A Segreteria Provinciale UILFPL
Via Monterosa 112/A Grosseto

Via mail: grosseto@uilfpl.it

OGGETTO: Comunicato Stampa avente ad oggetto “Delibera G.M. n. 127 del 12/10/2017 Modifiche e integrazioni al Regolamento Comunale dell’orario di lavoro, di servizio e di apertura degli Uffici al pubblico” – Osservazioni.

Le affermazioni e le accuse impropriamente mosse dalla Segreteria Provinciale UILFPL all’Amministrazione Comunale di Castel del Piano in riferimento all’oggetto risultano inappropriate, ingiuste e prive di fondamento e tali da non giustificare i toni della missiva stessa.

Questo Ufficio ha curato le modifiche in discussione al Regolamento de quo - regolamento peraltro approvato nel 2012 senza la previa contrattazione decentrata – in perfetta aderenza al dettato normativo.

Infatti, il nuovo (si fa dire, perché modificato dalla riforma Brunetta) testo dell’articolo 40, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce: *“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all’organizzazione degli uffici, **quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell’articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all’articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.”.***

Il legislatore effettua per prima una definizione in positivo, demandando alla contrattazione la determinazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro e il sistema delle relazioni sindacali. Successivamente, in negativo, individua una serie di **materie escluse dalla contrattazione**. Infine stabilisce che per quanto riguarda alcune altre materie la contrattazione è possibile nei limiti previsti dalle norme di legge.

A futura memoria, in questo specchio si trovano le materie escluse e, ove occorrente, una breve nota esplicativa a fianco:

<i>attinenti all’organizzazione degli uffici</i>	
<i>oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell’articolo 9 (del D.Lgs. 165/2001)</i>	Le materie che la contrattazione collettiva demanda ad una diversa tipologia di relazioni

	sindacali (concertazione, informazione, ecc.)
<i>affendenti alle prerogative dirigenziali ai sensi dell'articolo 5, comma 2, (del D.Lgs. 165/2001)</i>	<i>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 <u>la sola informazione ai sindacati</u>, 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.</i>
<i>affendenti alle prerogative dirigenziali ai sensi dell'articolo 16 (del D.Lgs. 165/2001)</i>	Tutte le competenze dei titolari di uffici dirigenziali di livello generale
<i>affendenti alle prerogative dirigenziali ai sensi dell'articolo 17 (del D.Lgs. 165/2001)</i>	Tutte le competenze dei titolari di uffici dirigenziali di livello non generale
<i>conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali</i>	
<i>quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421</i>	<p>Si tratta delle materie per le quali la legge delega in materia di pubblico impiego stabiliva che dovevano essere “regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi:</p> <p>1) le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;</p> <p>2) gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;</p> <p>3) i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;</p> <p>4) i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;</p> <p>5) i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate maggiormente rappresentative sul piano nazionale;</p> <p>6) la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento</p>

	<i>dell'attività didattica, scientifica e di ricerca;</i> <i>7) la disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici;”.</i>
--	--

(Fonte: Gianluca Bertagna)

La materia dell'orario di lavoro, quindi, rientrando nel *genus* “organizzazione degli uffici”, è sottratta alla contrattazione collettiva di ogni ordine e grado.

In tal senso si veda anche ARAN, Orientamento applicativo RAL 1220, secondo cui *la nuova formulazione dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, conseguente alle modifiche introdotte dall'art.34 del D.Lgs.n.150/2009, prevede la sola informazione sindacale in ordine a tutte le determinazioni per l'organizzazione degli uffici ed alle misure inerenti all'organizzazione del lavoro ed alla gestione dei rapporti di lavoro.*

La ampiezza e la generalità della indicazione legislativa in ordine all' “organizzazione degli uffici” ed all'“organizzazione del lavoro”, si presta certamente a ricomprendere anche i profili concernenti la determinazione dell'orario di servizio degli uffici e le articolazioni dell'orario di lavoro del personale che devono essere funzionali al primo, nonché tutti i conseguenti atti di gestione del personale.

Tale disciplina legislativa, cui espressamente è riconosciuta natura imperativa, proprio per tale aspetto, sembra sovrapporsi ai contenuti delle precedenti regole contrattuali.

Le norme del CCLN 01/04/1999 richiamate dalla UILFPL, pertanto, pur non espressamente espunte dall'ordinamento, non sono più applicabili in forza del criterio gerarchico tra le fonti del diritto che assegna prevalenza alle norme di legge sui contratti.

Ad abundantiam si evidenzia che, da una - anche veloce - lettura delle modifiche apportate con la delibera di G.M. n. 152, è facile accorgersi che si tratta non di modifiche sostanziali o di politiche dell'orario di lavoro bensì di ritocchi dovuti alla necessità ora di riportare nell'alveo della correttezza previsioni non conformi a normativa (si veda la possibilità di recuperare *ad libitum* non meglio specificate “eccedenze orarie” che non trovano posto né nella legge né nei Contratti; o la flessibilità oraria riconosciuta alle P.O. come se fossero dirigenti), ora di sanare delle incongruenze tra disposizioni dello stesso regolamento (come nel caso della disciplina dei ritardi).

Visto tutto quanto sopra, SI INVITA Codesta Segreteria Provinciale a riconsiderare le accuse mosse a Questa Amministrazione dandone comunicazione ai dipendenti del Comune, alla Prefettura di Grosseto e alla stampa.

Al fine di rendere trasparente l'azione dell'Amministrazione comunale, la presente risposta sarà pubblicata sul sito web del Comune ed inviata agli organi di stampa.

Tanto si doveva ad ogni effetto di legge.

Castel del Piano, 26/10/2017

Il Segretario Generale
F.to D.ssa Simona Barbasso Gattuso