

Rubrica legale



a cura di **Mauro Gnaccarini**
Responsabile Ufficio Legale

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI VIENE DISATTESO
DA TROPPE AMMINISTRAZIONI NEI DELICATI MOMENTI
DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Ancora condotte antisindacali?

Uno specifico articolo pubblicato su questo numero riguarda il fatto che l'esigibilità del contratto collettivo nazionale dipende anche e non poco da relazioni sindacali corrette e adeguate, soprattutto in materie come quelle inerenti l'organizzazione e la gestione del lavoro e dei fondi, sicché il CCNL non viene applicato, del tutto o in parte, innanzitutto dove le relazioni tra OO.SS. e azienda risultino caratterizzate esse stesse da disapplicazioni clamorose del dettato contrattuale se non anche da condotte antisindacali. Proprio nei più delicati momenti di riorganizzazione aziendale è stato osservato come in diverse realtà aziendali le anzidette relazioni sindacali vengano omesse o svolte in spregio a quanto stabilito dal CCNL con ricadute rilevanti sulla qualità del lavoro e dei servizi erogati; problematica che sembra perfino non avere particolare "appeal" in troppe amministrazioni all'epoca del "budget" e della razionalizzazione della spesa (meglio sarebbe usare il termine "taglio", invece negato contro ogni evidenza), nonostante che il contratto stesso abbia tentato, per comune condivisione delle parti, che si auspica fosse sincera per entrambe, di porre un forte argine alla deriva determinata da dieci anni di mancata contrattazione: una misconoscenza datoriale sistematica delle

regole in una sostenuta, ma flosca, emergenza permanente (difatti ossimoro gestionale privo di credibilità).

Detta situazione, in cui si è dovuto purtroppo osservare una sciatta disapplicazione del dettato contrattuale proprio in riferimento ad atti di riorganizzazione (non è necessario sottolineare la frequenza degli stessi), ha costretto il sindacato a chiedere supporto, per il necessario intervento di taluni dei nostri quadri aziendali, ai legali di nostra fiducia; i quali non hanno potuto che confermare quanto sintetizzato nel richiamato articolo, rendendo uno specifico parere legale a cura dell'Avv. Lucia Monacis, che perciò pubblichiamo qui integralmente per ogni ulteriore e analoga utilità, data la diffusione del problema oggetto dello stesso.

Torino, 12 Maggio 2025
Spett.le S.I.Ve.M.P., Segreteria nazionale - Ufficio legale

PARERE in merito agli adempimenti che dovrebbero essere svolti dagli enti del SSN al fine del rispetto del vigente dettato normo contrattuale nel caso delle innovazioni organizzative. È stato chiesto di esprimere parere circa gli adempimenti che dovrebbero essere svolti al fine del rispetto del vigente CCNL 23/1/2024 Area sanità da parte

delle Amministrazioni delle Aziende e degli Enti destinatari del Contratto, tra i quali vi sono tutte le Aziende sanitarie e ospedaliere del SSN e pure gli Istituti Zooprofilattici Sperimentali (IZS), nel caso di innovazioni organizzative, tra le quali sono pacificamente ricomprese anche le modifiche ai piani di organizzazione aziendali ovvero agli organigrammi riguardanti l'assetto delle strutture dipartimentali, di quelle complesse e di quelle semplici.

Deve innanzitutto essere richiamato quanto disposto dal D.lgs. n. 165/2001, il quale all'art. 5 comma 2 recita che *"Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9"*, e all'art. 6 comma 1 aggiunge che *"Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1,*

comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali". In altri termini, degli atti di organizzazione e di riorganizzazione degli uffici DEVE essere data certamente informazione preventiva ai terminali aziendali delle OO.SS. rappresentative, restando fatto salvo quanto eventualmente disposto in termini di partecipazione sindacale sul punto dai contratti collettivi.

Atteso quanto precede, devono ora essere richiamati i pertinenti dispositivi contrattuali di cui al succitato vigente CCNL:

i) art. 5 commi 2 e 4

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati, documenti ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali di cui al comma 1 nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una conoscenza approfondita della questione trattata e una valutazione del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione.

4. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva: a) gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti; ...

ii) art. 8 commi 1, 2 e 5

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e/o sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative

sui seguenti argomenti: - progetti di organizzazione e innovazioni, anche tecnologiche; ...

5. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie relative ai progetti di organizzazione e innovazione, anche tecnologica, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 (Confronto aziendale), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.

iii) art. 6 comma 2

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'art. 5 (Informazione). A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali si incontrano se entro 10 giorni dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro avviene non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quinto e il quindicesimo giorno lavorativo dal suddetto invio. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

L'articolato normo-contrattuale sopra esposto rende evidente come, nel caso di innovazioni organizzative, ivi comprese in particolare tutte le modifiche ai piani di organizzazione aziendali ovvero agli organigrammi riguardanti l'assetto delle strutture dipartimentali, di quelle complesse e di quelle semplici, debbano essere attuate tutte le prescritte relazioni sindacali preventivamente all'assunzione di qualsivoglia deliberazione o determinazione da parte del datore di lavoro; tenuto altresì conto che il menzionato CCNL, all'art. 4 comma 1, recita che "Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti sindacali, impronta-

te alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti".

DEVE pertanto essere dato luogo innanzitutto all'informazione preventiva, da rendersi sia ai terminali aziendali delle OO.SS. rappresentative sia all'Organismo Paritetico, nei termini previsti, vale a dire - ut supra - "nei modi e nei contenuti atti a consentire una conoscenza approfondita della questione trattata e una valutazione del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione".

In altri termini, deve essere concesso in modo adeguato e ragionevole ad entrambi i citati destinatari sia il tempo per valutare sia quello per rispondere. È stato chiesto di valutare altresì il caso in cui non fosse ancora stato istituito l'Organismo Paritetico di cui all'art. 8 CCNL citato. Si tratterebbe innanzitutto ed ormai di una grave inadempienza da parte datoriale, passibile già di per sé di stigmatizzazione, perfino in sede giurisdizionale, quale condotta antisindacale (vd. infra), atteso che il terzo comma dell'art. 8 CCNL ne prevedeva l'istituzione entro 30 gg. dalla sottoscrizione del CCNL avvenuta il 23/1/2024. Ad ogni buon conto, in assenza di tale Organismo e contestuale ipotesi di adozione degli atti organizzazione/riorganizzazione de quo, DEVE essere considerato quanto sul punto disposto sempre dal CCNL. Il quale al succitato art. 8 impone di trasferire alla sede del Confronto Aziendale (art. 6 CCNL) ciò che, rimesso nei termini anzidetti alle OO.SS. quale informazione preventiva, abbia determinato da parte di queste, anche di una sola, la richiesta del Confronto stesso. In tal caso deve essere seguito quanto dettato sempre dal contratto collettivo che, sul punto, è oltremodo chiaro nell'art. 6; il quale infatti recita al primo comma che: "Il confronto aziendale è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al

fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare". Quanto a modi e tempi deve essere seguito ciò che il contratto indica nel medesimo articolo al secondo comma già sopra riportato.

Nulla di quanto precede può quindi essere legittimamente omesso senza che si consumino pacifiche violazioni al dettato contrattuale in materia di re-

lazioni sindacali riguardanti la materia dell'organizzazione/riorganizzazione delle strutture aziendali, rammentando che ciò è ben previsto innanzitutto nel succitato D.Lgs. n. 165/2001 laddove (art. 5 cit.) si afferma che sono "fatte salve la sola informazione ai sindacati" MA ANCHE "le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti...", di tal che il dettato contrattuale, come sopra ampiamente riportato e argomentato, non può essere disatteso. In definitiva, si ritiene che, se già di per sé costituisce condotta antisindacale la mancata attivazione dell'Organismo

Paritetico aziendale (art. 8 CCNL), ove la parte datoriale non dovesse dare correttamente luogo all'intero e complessivo iter di relazioni sindacali ut supra previste e prescritte, la condotta antisindacale del datore di lavoro risulterebbe chiaramente stigmatizzabile avanti al competente G.O. del lavoro, ivi potendosi legittimamente chiedere, al fine della rimozione di tale condotta, la disapplicazione dei provvedimenti adottati in spregio al percorso dettato dal CCNL.

Tanto in esito al quesito posto.

Avv. Lucia Monacis (Foro di Torino)



©shutterstock.com