

Come deve essere composta la delegazione trattante di parte pubblica? In particolare, in un ente con dirigenza, stante la vacanza del posto di dirigente del Servizio Risorse Umane ed essendo gli altri dirigenti in servizio preposti ad uffici tecnici, con conseguente mancanza di specifica competenza in materia di personale e relazioni sindacali, è possibile che faccia parte della delegazione trattante di parte pubblica un dirigente esterno di altro ente, provvisto di adeguata esperienza ed incaricato come consulente, e che lo stesso sieda al tavolo negoziale quale componente effettivo della suddetta delegazione? E' possibile altresì che della medesima delegazione faccia parte un dipendente di categoria D dell'ente, titolare di posizione organizzativa nel Servizio Risorse Umane, nonostante l'ente sia dotato di dirigenza?

In relazione alla complessa situazione organizzativa prospettata, si ritiene utile precisare quanto segue.

Ai fini della corretta composizione della delegazione trattante di parte pubblica in sede decentrata integrativa, occorre partire dalle prescrizioni dell'art.10 del CCNL dell'1.4.99, secondo il quale spetta ai singoli enti individuare: "i dirigenti – o, nel caso di enti privi di dirigenza, i funzionari – che (ne) fanno parte...".

Pertanto, ove nell'ente, anche se con dirigenza, per ragioni oggettive non vi siano effettivamente figure dirigenziali, lo stesso può comunque avvalersi di qualificate professionalità esterne.

Tuttavia, tali soggetti, anche se qualificati, estranei all'ente e non legati da uno specifico rapporto di lavoro subordinato (anche a tempo determinato) non sono titolati ad agire in nome e per conto dell'ente interessato.

Pertanto, è da escludere che tali soggetti estranei possano essere considerati componenti della delegazione trattante di parte pubblica, in senso proprio e completo, come se fossero dirigenti dell'ente stesso.

Si deve, invece, evidenziare che lo stesso ente, in base alle vigenti fonti legislative, può avvalersi di consulenze specialmente quando la natura e la complessità dei problemi lo richiedano.

Anche in materia di contrattazione, pertanto, può essere utile, su temi di particolare rilievo, poter disporre del contributo di esperti esterni, al fine di consentire alla delegazione trattante di acquisire la necessaria padronanza della materia in discussione.

Si deve, invece, escludere, in ogni caso, la partecipazione dell'esperto o del consulente alle diverse fasi negoziali con la assunzione, anche parziale, del potere di intervenire nella conduzione delle trattative, con conseguente assunzione diretta di responsabilità in materia ed automatica imputazione degli effetti del suo agire direttamente all'ente.

Indicazioni in tal senso sono state già fornite su tale materia anche con la circolare n.4260 del 27.5.2004, predisposta dal Servizio Relazioni Sindacali dell' ARAN.

Si ritiene opportuno evidenziare anche che, ad avviso della scrivente Agenzia, l'art.10 del CCNL dell'1.4.1999 non comporta necessariamente l'esclusione dei dipendenti di categoria D, qualora la loro partecipazione sia ritenuta utile per la trattativa. E' importante, in ogni caso, la figura del presidente della delegazione trattante e non tanto quella dei componenti chiamati ad assistere il presidente.

Si ritiene, comunque, utile aggiungere anche che, sulla base della vigente disciplina contrattuale in materia di posizioni organizzative, i titolari delle stesse, negli enti nei quali sono previste figure dirigenziali, non possono vantare proprie ed autonome attribuzioni e poteri gestionali, potendo essi esercitare solo le specifiche competenze ad essi attribuite o delegate dai dirigenti.

A maggior ragione tale partecipazione si rende utile, se non necessaria, nel caso prospettato date le problematiche organizzative che lo caratterizzano (mancanza di dirigenti, ivi compreso quello del personale), che giustificano ampiamente il ricorso alle competenze specifiche ed alla particolare professionalità della dipendente titolare di posizione organizzativa nell'ambito del Servizio Risorse Umane.

Proprio in considerazione delle competenze riconosciute alla posizione organizzativa, si ritiene che il titolare della stessa non potrebbe neppure rifiutare l'incarico ulteriore di componente della delegazione di parte pubblica.

La mancata partecipazione potrebbe eventualmente trovare giustificazione solo in un problema di incompatibilità, come, ad esempio, nella particolare ipotesi del titolare di posizione di posizione organizzativa che sia al tempo stesso componente della delegazione trattante di parte pubblica e componente della RSU.

Analoghe considerazioni valgono anche per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa della dirigenza.