



A.M.A.T.

Azienda Municipalizzata Autotrasporti - Taranto

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA COMMISSIONE AMMINISTRATRICE

OGGETTO

Presa atto protocollo d'intesa CISPEL/00.SS. CGIL, CISL e UIL circa le nuove relazioni industriali nei Servizi Pubblici Locali.-

L'anno millenovecentonovant a , il giorno 22 (ventidue)

del mese di FEBBRAIO , alle ore 08.30 in TARANTO e nella

sede dell'Azienda;

si è riunita in seduta ordinaria, previo avviso di convocazione, la Commissione Amministratrice nelle persone dei Signori:

1. LUIGI PIGNATELLI

PRESIDENTE

MEMBRI EFFETTIVI

2. Giuseppe MESTO

3. Alberto MESSINESE (a.g.)

4. Pietro LEONE

5. Emanuele VOZZA (a.g.)

6. Ezio VODOPIA (a.g.)

7. Camillo D'IPPOLITO (a.g.)

MEMBRI SUPPLENTI

8. Enzo MANCO (con diritto
a voto)

9. Cosimo IRPINIA (con diritto
a voto)

Assiste il Direttore dell'Azienda Dott. Ing. Silvano CAVALIERE

Svolge le funzioni di Segretario della Commissione il Sig. Francesco FERRANTE

Il Presidente constatato il numero legale degli intervenuti dichiara aperta la seduta.

LA COMMISSIONE AMMINISTRATRICE

- VISTO il protocollo d'intesa, con allegata la nota illustrativa, sottoscritto dalla CISPEL e dalle 00.SS. Nazionali CGIL, CISL e UIL sull'autore

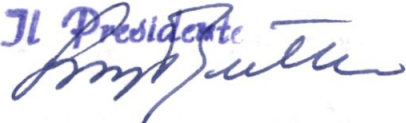
golazione dei conflitti di lavoro e sull'esercizio di sciopero, nonché sulle relazioni industriali, che vengono allegati in copia al presente provvedimento come parte integrante;

- RITENUTO doversi prendere atto;
- A VOTI unanimi;

D E L I B E R A

- di prendere atto del protocollo d'intesa, con allegata nota illustrativa, sottoscritto dalla CISPEL e dalle OO.SS. Nazionali CGIL, CISL e UIL sulla autoregolamentazione dei conflitti di lavoro, sull'esercizio di sciopero e sulle relazioni industriali che in copia vengono allegati al presente provvedimento come parte integrante.

Il Segretario


Visto: *Il Presidente*


Comunicata all'Amministrazione Comunale il 8/marzo/1990

Ratificata dalla Giunta Municipale nella seduta del

Resa esecutiva il 21/3/1990 dalla Sez. di Controllo della Regione Puglia di Taranto
che con nota prot. n. 8486 NON RICHIEDE ATTO.

Il Direttore
Il Partigiano Superiore
(FRANCESCO FERRANTE)



COMUNE DI TARANTO

SEGRETERIA GENERALE

ALL'UFFICIO SERVIZI MUNICIPALIZZATI

e p. c. ALL'UFFICIO A.M.A.T.

AMAT - TARANTO

02060 21IV90

SEGRETERIA GENERALE

SEDI

DECISIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE RIUNITASI IL 3.4.1990

Oggetto: Presa atto deliberazioni A.M.A.T. sedute del 22.2.1990, 1.3.1990, 8.3.1990.

(Relatore Giudetti)

La Giunta Municipale nella seduta del 3.4.1990, Prende atto delle sottonotate

deliberazioni A.M.A.T.:-

n. 39 del 22.2.1990

n. 40 " " " "

n. 41 " " " "

n. 42 del 1.3.1990

n. 43 " " " "

n. 44 " " " "

n. 45 " " " "

n. 46 del 8.3.1990

n. 47 " " " "

n. 48 " " " "

n. 49 " " " "

n. 50 " " " "

XXXXXXXXXXXX

Taranto, li 5.4.1990

IL SEGRETARIO GENERALE

IL PRESIDENTE DELLA G.M.



REGIONE PUGLIA
SEZIONE PROVINCIALE DECENTRATA DI CONTROLLO
SUGLI ATTI DEGLI ENTI LOCALI
TARANTO

74100 Taranto, 11

25/3/90

N. di prot.

8486

A

AMAT

Risp. al N.

del AMAT - TARANTO

Allegati N.

01890 29 III 90

SEGRETERIA GENERALE

Taranto

OGGETTO: Elenco deliberazioni non soggette a controllo:

N° 464 del 2/3/90 Comunicazioni.-

Si comunica ad ogni effetto che questo Comitato nella
seduta del 26/3/90 al N° 92 dell'o.d.g. ha
esaminato l'elenco indicato in oggetto ed ha deliberato ai
sensi dell'art. 23 della Legge Regionale n° 25 del 4.5.1985
il seguente provvedimento:

NON RICHIEDE ATTO

40

41

IL SEGRETARIO



Roberto Fischetti



AZIENDA MUNICIPALIZZATA
AUTOTRASPORTI PUBBLICI - TARANTO
VIA C. BATTISTI, 657-TEL. (099) 791451 (N° 5 LINEE URBANE)

74100 Taranto, - 2 MAR. 1990

N. di protocollo 464/90 Rip.
Risposta a N. del
Allegati N.

SPETT/LE REGIONE PUGLIA
Sez. Prov. Decentrata di
Controllo sugli Atti
degli Enti Locali
Via De Cesare, 102
74100 TARANTO

Raccomandata a mano

OGGETTO: trasmissione elenco oggetto deliberazioni.

Trasmettiamo elenco oggetto delle sottoindicate deliberazioni adottate dalla Commissione Amministratrice di questa Azienda nella seduta del 22/2/1990:

- Del.n. 40- Presa atto protocollo d'intesa CISPEL/00.SS. CGIL, CISL e UIL circa le nuove relazioni industriali nei Servizi Pubblici Locali.
- Del.n. 41- Elevazione del limite massimo delle somme trattenibili al personale dipendente secondo gli indici ISTAT.

Distinti saluti.

Il Funzionario Superiore
(Francesco FERBANTE)

ffp





- 2 MAR. 1990

AZIENDA MUNICIPALIZZATA
AUTOTRASPORTI PUBBLICI - TARANTO

VIA C. BATTISTI, 657-TEL. (099) 791451 (N° 5 LINEE URBANE)

74100 Taranto,

SPETT/LE ASSESSORATO
ALLE MUNICIPALIZZATE
DEL COMUNE DI TARANTO

N. di protocollo 463/90 Rip.

Risposta a N. del

Allegati N.

OGGETTO: trasmissione deliberazioni.-

Trasmettiamo, per opportuna conoscenza, n.3 (tre) copie dei sottoelencati provvedimenti adottati dalla Commissione Amministratrice di questa Azienda nella seduta del 22/2/1990:

- Del.n. 40- Presa atto protocollo d'intesa CISPEL/00.SS. CGIL, CISL e UIL circa le nuove relazioni industriali nei Servizi Pubblici Locali.
- Del.n. 41- Elevazione del limite massimo delle somme trattenibili al personale dipendente secondo gli indici ISTAT.

Distinti saluti.

Il Funzionario Superiore
(*Francesco* FERRANTE)



P. 7.
Libero

8.3.1990

ffp



CISPEL

Confederazione
Italiana
Servizi
Pubblici
Enti
Locali



DIPARTIMENTO LAVORO

PROTOCOLLO D'INTESA

CISPEL/CGIL-CISL-UIL

NOTA ILLUSTRATIVA

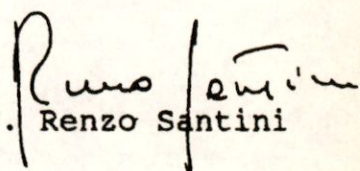


Rilevante è stato l'impegno che la Confederazione ha sviluppato per raggiungere questi primi fondamentali obiettivi dell'accordo, non meno rilevante deve essere l'impegno delle singole aziende per garantire la concreta e, ripeto, coerente applicazione dell'intesa, ma anche per stabilire il più efficace momento di verifica dell'intesa stessa all'interno dell'impresa pubblica locale.

Sono certo pertanto che non ti sfuggirà l'importanza di questa nuova fase che tutti assieme dobbiamo cercare di concretizzare. Faccio conto sulle osservazioni, suggerimenti e proposte che vorrai farmi conoscere anche per aiutarci a sciogliere alcuni inevitabili nodi che già hanno formato oggetto della nostra riflessione ma che soltanto il vaglio della vostra esperienza ci può consentire dipanare in maniera composta.

Resto in attesa di un cortese riscontro e
ti saluto.

Con molta cordialità.


sen. avv. Renzo Santini

sc/



CISPEL
Confederazione
Italiana
Servizi
Pubblici
Enti
Locali



Il presidente



Roma 5 gennaio 1990

Ai Presidenti delle aziende

LORO SEDI

Caro Presidente,

nell'unirti copia della nota illustrativa con cui il dipartimento lavoro della Cispel, d'intesa con la delegazione sindacale permanente, ha commentato il significato e la portata non solo politica ma anche applicativa del protocollo d'intesa che la nostra confederazione ha siglato con Cgil Cisl e Uil in tema di relazioni industriali e di autoregolamentazione dello sciopero, desidero richiamare la tua personale attenzione in ordine alla necessità che questi documenti vengano attentamente vagliati e rappresentino un terreno di particolare iniziativa delle nostre aziende.

Va inoltre sottolineata la necessità di recepire formalmente con apposita delibera della Commissione Amministratrice il protocollo nelle forme consuete seguite per i contratti e gli accordi collettivi.

Ritengo indispensabile altresì, per il pieno successo di questa importante iniziativa avviata e formalizzata con le grandi confederazioni dei lavoratori, che ogni azienda sappia cogliere a fondo e interpretare correttamente e con coerenza le potenzialità insite in un'intesa di questo tipo che appunto non riguardano generici contenuti di carattere politico o di mera immagine ma che recano in sé tutte le possibilità di imprimere mutamenti qualitativi al rapporto con la forza lavoro e con le organizzazioni sindacali rappresentative.

Gli obiettivi, connaturati alla nostra specifica identità, di una più forte e più efficiente ed economica presenza del settore pubblico locale nella gestione dei servizi pubblici richiede un eccezionale impegno che sono certo non sfuggirà alla tua sensibilità politica né a quella degli altri componenti della commissione amministratrice e né, tanto meno, alla responsabilità della direzione della azienda.

H.B. d'opuscolo allegato alle presenti è stato consegnato al
dot. Camerlengo



Il protocollo sulle relazioni industriali e la gestione dei conflitti di lavoro è stato sottoscritto dalla CISPEL con le Confederazioni CGIL, CISL e UIL il 20 luglio 1989 e ne è stata data notizia attraverso il Notiziario ANSA/CISPEL del 22 luglio e successiva circolare del 27 luglio.

Mentre richiamiamo per una prospettiva generale del protocollo, che realizza, nelle due partizioni in cui è articolato, un sistema di relazioni fondato sulla partecipazione per fini di interesse generale e sulla centralità degli interessi dell'utenza, le considerazioni svolte nelle note di "presentazione" e di "introduzione" al testo a stampa del protocollo medesimo, riteniamo opportuno soffermarci su taluni aspetti di particolare significato per le diverse istanze dell'Organizzazione in funzione dei comportamenti connessivi.

A - Protocollo su "sistema di relazioni industriali"

- a1 - Il protocollo si richiama, in chiave di rivisitazione dello stato delle relazioni industriali, ai precedenti protocolli tra le parti del luglio 1978, del febbraio 1982 e del luglio 1985 con il fine di procedere al loro "adeguamento alle mutate condizioni della società ed all'evoluzione dei rapporti tra le parti sociali nell'ambito dei pubblici servizi".

In questo quadro rimangono pertanto confermati, accentuandone il valore finalistico e rafforzandone il contenuto operativo, gli impegni e i principi definiti nei



suddetti protocolli ed in particolare in quello del luglio 1985 tra i quali specificamente i seguenti:

- gestione dell'innovazione con gli obiettivi di minori costi di gestione senza incidere sui livelli di occupazione;
- formazione professionale connessa a forme di mobilità del personale per una più proficua utilizzazione del potenziale professionale;
- incremento della produttività aziendale e dei servizi con azioni basate sulla diretta partecipazione dei dipendenti e programmate e attuate secondo precisi criteri, ragionevoli previsioni, oggettive e sistematiche verifiche.

Nel contesto degli aspetti attuativi il nuovo protocollo realizza poi obiettivi già delineati in quello dell'85 come le procedure di regolazione delle controversie volte ad attenuare la microconflittualità.

- a2 - Il sistema che si intende sviluppare con il nuovo protocollo si concreta in relazioni stabili tra le parti sulle strategie di sviluppo dei servizi pubblici locali e sui piani generali volti all'innovazione tecnologica e/o organizzativa con riflessi sull'occupazione. Tutto ciò quale presupposto per rendere più efficace il sistema contrattuale e per il conseguimento di un livello di servizio capace di elevare la qualità della vita soprattutto nelle aree più deficitarie di servizi pubblici.
- Sono queste volontà e indirizzi che tendono a realizzarsi secondo una visione armonica e convergente di obiettivi su cui confluisce l'impegno delle parti. Tra questi meritano di essere ulteriormente evidenziati quelli:

- gestionali (incrementare l'efficienza, l'efficacia, l'economicità, la produttività, il livello qualitativo e quantitativo dei servizi, anche attraverso l'ottimale utilizzazione del personale)
- e sociali (partecipazione dell'utenza al processo di sviluppo dei servizi)

per i riflessi che possono assumere e sviluppare a livello di gestione aziendale.

- a3 - Il protocollo, infatti, pur cogliendo aspetti della dinamica aziendale e facendo propri indirizzi di politica settoriale,



tende a valorizzare e consolidare la sede confederale quale centro di sintesi e di coordinamento delle strategie e delle politiche dei servizi pubblici locali.

Conseguentemente, pur attingendo alle risorse settoriali e rivolgendo ai settori stessi, sia sul piano generale sia su quello specifico, l'elaborazione e i risultati che scaturiscono dal *"sistema di relazioni stabili"* ipotizzato, demanda gli impegni attuativi alle parti confederali articolandoli in due momenti consultivi e di valutazione da svilupparsi, a cura di una *"struttura paritetica nazionale"*, all'inizio ed alla metà di ciascun anno.

- a4 - All'inizio dell'anno costituiscono oggetto di consultazione e valutazione
- le strategie di risanamento, ristrutturazione e sviluppo delle imprese pubbliche locali,
 - le iniziative in ordine agli investimenti ed ai finanziamenti,
 - le politiche del lavoro comprese quelle formative e gestionali.

A metà anno e più precisamente nel mese di giugno il confronto tra le parti confederali interesserà

- l'ingresso di nuove tecnologie e processi organizzativi del lavoro,
- l'individuazione di forme dirette al miglioramento della produttività aziendale e del lavoro.

Decisiva rilevanza, in ordine ai temi trattati in questa sessione di confronto, è l'impegno delle Confederazioni dei lavoratori di favorire lo sviluppo del processo tecnologico e l'attuazione di nuovi processi organizzativi nonché il perseguimento dell'incremento della produttività *"attraverso le rispettive strutture a livello territoriale e d'azienda"*. E' possibile così cogliere, e per di più in forma esplicita, l'effetto di proiezione sull'area aziendale che il sistema di relazioni instaurato è suscettibile di produrre, favorendo la risoluzione di problemi gestionali e organizzativi che sovente paralizzano l'evoluzione in senso dinamico della struttura del servizio pubblico.

In questi termini l'impegno confederale, come si riscontra in altre parti del protocollo che riguardano la gestione della conflittualità, è lo strumento per ripristinare, se necessario, e sviluppare relazione industriali non conflittuali né dominate da spinte corporative ma aperte e finalizzate all'interesse del pubblico servizio e della



collettività che se ne avvale.

In tale ottica e con questi intenti va vista anche l'informativa che la CISPEL sempre a livello di Confederazioni dei lavoratori avrà cura di sviluppare in materia di politica tariffaria e di strutture tariffarie.

Per i fini tutti che precedono è determinante l'apporto delle Federazioni di settore e delle aziende loro associate che pertanto sono impegnate a fornire indicazioni documentate in materia.

a5 - La definizione di un nuovo sistema di relazioni industriali consente di determinare la natura e i contenuti del rapporto con il Sindacato, rapporto variamente definito nelle contrattualistiche di settore ma soprattutto contraddittoriamente gestito o subito a livello d'azienda rispetto ai ruoli, alle responsabilità, ai poteri organizzativi spettanti istituzionalmente alla struttura direzionale dell'azienda.

Le relazioni industriali dunque si concretano secondo il nuovo protocollo nella "partecipazione" del Sindacato alle scelte strategiche relative alle politiche:

- di sviluppo e organizzazione dei servizi
- occupazionali e formative del personale.

E' però una partecipazione che non interferisce sull'autonomia della parti che resta confermata ad ogni livello.

Ciò comporta che la "partecipazione" si esplicita in un concorso dialettico e consultivo del Sindacato al processo formativo delle scelte strategiche interessanti le politiche indicate, senza nulla togliere ai poteri autonomi degli organi a ciò preposti ma soprattutto senza interferire sull'attuazione e sulla gestione conseguente di quelle scelte, una volta operate.

E' una definizione questa e un indirizzo perfettamente coerenti con le previsioni del regolamento 902/1986 in tema di piano programma dove la partecipazione dei lavoratori è elemento della politica del personale in funzione delle scelte e degli obiettivi che sono alla base dello stesso piano programma, ma è una definizione soprattutto che riflette e sintetizza il processo di recupero di potere direzionale e di chiara individuazione dei ruoli che è venuto affermandosi, proprio per l'evoluzione dei rapporti tra le parti, negli ultimi rinnovi contrattuali di categoria.



a6 - Chiarita la portata della "partecipazione", gli strumenti di questa si identificano, a livello confederale, in una "struttura paritetica nazionale", composta da rappresentanti della CISPEL, della CGIL, della CISL e della UIL, la quale può costituire, per problematiche settoriali di particolare rilevanza, "comitati specifici di settore" con la partecipazione di rappresentanti delle Federazioni interessate.

La "struttura paritetica" ha funzioni di informazione e consultazione, di norma preventive rispetto all'attuazione di piani e progetti attinenti alle materie di competenza, e può esprimere pareri sulle questioni esaminate, indicando, se del caso, anche orientamenti alternativi.

In ogni caso l'attività della "struttura" non altera l'autonomia delle parti e le competenze delle stesse ai diversi livelli.

In particolare resta di competenza delle Federazioni di categoria la gestione di quanto contemplato dai CCNL di categoria.

Ciò comporta che eventuali strutture paritetiche previste dai contratti di categoria per i fini di cui al presente protocollo, se operanti, continueranno a svolgere le loro funzioni, salvo a coordinarsi per scelta delle parti con "comitati di settore" che fossero ritenuti necessari dalla "struttura paritetica confederale" per specifiche problematiche settoriali.

Sul punto è necessario pertanto che le aziende si attengano alle indicazioni che all'occorrenza saranno loro fornite dalle Federazioni di appartenenza, d'intesa con la CISPEL.

a7 - Gli ambiti di competenza della "struttura paritetica nazionale" già individuati di larga massima negli obiettivi che le parti si impegnano a perseguire (vedi punti a3 e a4 che precedono) risultano più puntualmente specificati nella parte del protocollo dedicata alla articolazione del sistema di relazioni industriali.

Fermi restando gli aspetti di politica generale dei servizi pubblici locali sia sul piano settoriale che intersettoriale, sia su quello istituzionale e dei rapporti con l'ente locale, assumono significativo rilievo, tra l'altro, le funzioni di:

- valutazione dei temi della sicurezza dell'esercizio dei servizi e della continuità della loro erogazione (con



- evidente riferimento alla parte del protocollo dedicata alla gestione dei conflitti di lavoro e alle garanzie di servizio per l'utenza);
- verifica del livello di applicazione dei contratti collettivi e dello stato delle relazioni industriali anche allo scopo di prevenire o risolvere situazioni conflittuali (richiamando così l'intervento confederale ai fini di raffreddamento e conciliativi delle vertenze nazionali);
 - valutazione del quadro socio-economico e relative prospettive per i riflessi sulle politiche del lavoro e sul costo del lavoro (consentendo in tal modo un confronto orientativo sulle compatibilità generali in vista dei rinnovi dei CCNL di categoria);
 - esame di proposte generali in materia di sicurezza del lavoro, organizzazione del lavoro, produttività, mercato del lavoro (favorendo il confronto in vista di intese negoziali a livello confederale sulle materie, in relazione all'evolversi delle problematiche generali del lavoro e degli aspetti istituzionali e regolamentari offerti dalla legislazione sul lavoro).

a8 - Il sistema delle relazioni industriali si sviluppa quindi a livello territoriale, a livello nazionale di settore e infine a livello di azienda.

A livello territoriale, intendendosi per tale quello regionale, anche se comprendente più regioni, e quello delle aree metropolitane, la "struttura paritetica nazionale" promuove la costituzione di "Comitati territoriali paritetici" con la funzione di approfondire le ricadute in tema di dotazione dei servizi delle scelte strategiche delle imprese pubbliche locali.

L'iniziativa della costituzione dei "Comitati territoriali" spetta alla Struttura nazionale che individua l'ambito territoriale di competenza e ne precisa la funzione in relazione agli interessi locali, agli indirizzi programmatici di sviluppo dei servizi, agli interventi ed alle scelte di politica dei servizi individuati a livello di settore sul piano generale e specifico di territorio.

In definitiva i Comitati territoriali costituiscono una proiezione sul piano territoriale della Struttura nazionale senza tuttavia assumerne integralmente le funzioni ma unicamente quelle che attengono all'assetto dei servizi senza alcun riferimento alle politiche organizzative, sindacali e del lavoro.

Pertanto è da evitare che localmente siano assunte



iniziative senza il necessario coordinamento con la struttura confederale di parte e soprattutto che si acceda a sollecitazioni dei sindacati territoriali a dar vita, quale presunto seguito del protocollo, ad organismi paritetici con funzioni parallele a quelle della struttura confederale e soprattutto con intenti partecipativi alla gestione dei problemi del lavoro.

A livello di Federazioni di settore il protocollo rinvia per la regolamentazione delle relazioni industriali alle previsioni del CCNL e protocolli annessi di settore, richiamando nel contempo, i principi e gli indirizzi enunciati nel protocollo interconfederale, i quali pertanto devono essere di guida nella elaborazione, aggiornamento, interpretazione e coordinamento delle regole che in materia siano definite nei contratti e protocolli settoriali.

A livello di azienda, infine, le relazioni industriali devono svolgersi e svilupparsi secondo le procedure contemplate dalla disciplina collettiva di settore ma nel rispetto altresì delle norme contenute nel protocollo confederale.

Quest'ultimo, peraltro, senza interferire sulla disciplina di categoria, detta una normativa specifica per le aziende prevedendo a loro carico una "informativa" periodica (annuale) alle organizzazioni sindacali territoriali sul piano programma (indirizzi e obiettivi), sui relativi aggiornamenti e sullo stato di attuazione del medesimo per quanto attiene allo sviluppo dei servizi, ai programmi di investimento, alle ricadute conseguenti sulla organizzazione del lavoro e sulla dimensione del personale, alle politiche formative del personale.

Trattasi di disposizione che riflette procedure già contemplate dai contratti di categoria o prassi ampiamente consolidate e che quindi nulla aggiunge alla situazione in atto. La normativa tuttavia è utile e necessaria per riaffermare, coerentemente al quadro delle relazioni industriali delineato nel protocollo, il ruolo delle parti (autonomia e responsabilità) il significato della partecipazione (informazione e consultazione), il contenuto della stessa (concorso dialettico al processo formativo delle scelte) e l'ambito in cui deve esplicarsi (scelte strategiche sulle politiche di sviluppo e organizzazione dei servizi e sulle politiche occupazionali e formative del personale).



B - Protocollo su "Norme di comportamento delle parti e procedure per la gestione dei conflitti di lavoro".

b1 - Questo protocollo, come è dato leggere in quello in precedenza esaminato, *"costituisce parte integrante del sistema di relazioni industriali tra le parti"* e rappresenta una risposta concreta, sul terreno dell'autonomia collettiva, alla esigenza di garantire alla collettività il pubblico servizio anche nei momenti di conflittualità tra le parti medesime.

Il primo problema che si pone, analizzando il protocollo e le diverse partizione in cui è articolato, è quello di identificare la natura dell'atto o degli atti di cui si compone sia per determinarne gli effetti sia per gli adempimenti di competenza delle aziende.

Dubbi sulla natura dell'atto potrebbero scaturire da una serie di riferimenti testuali che farebbero pensare ad un assemblaggio di *"autonome regole di comportamento"* o a *"una reciproca autoregolamentazione dei poteri autonomi di comportamento"* con esclusione di *"attribuzione di diritti potestativi sulle rispettive sfere di competenza"* e ciò in contrapposizione ad altre normazioni che vanno sotto il titolo di *"norme pattizie"*.

In realtà questo è il frutto, più apparente che sostanziale, della volontà del Sindacato di non infrangere il principio dell'autoregolamentazione che finora aveva governato l'esercizio dell'azione sindacale, tanto che (v. protocollo Signorile per i trasporti) l'unica sanzione ammessa per comportamenti difformi dagli impegni autonomamente assunti era endogena al Sindacato per violazione degli statuti sindacali.

Ma, nonostante i riferimenti testuali citati, possiamo affermare con certezza che siamo di fronte a un vero e proprio accordo tra le parti con reciproci diritti e doveri, un accordo o contratto per di più collettivo in quanto anche normativo rispetto alle parti dei contratti individuali.

Ciò si evince chiaramente, non tanto e non solo dal fatto che entrambi i protocolli sono *"convenuti"* e sottoscritti in ogni parte dalle Organizzazioni stipulanti, quanto dalla presenza di uno specifico apparato sanzionatorio nel quale è sancito espressamente che *"le disposizioni del presente protocollo, integrando i contratti collettivi di settore, vincolano alla loro osservanza le aziende ed i lavoratori"*



destinatari dei CCNL, oltre le rispettive strutture sindacali - La violazione delle disposizioni predette è suscettibile di sanzioni".

Anche nella partizione dedicata alle "norme di garanzia" è parimenti sancito che i "codici di comportamento" vincolano le strutture delle parti a tutti i livelli per cui "ogni comportamento difforme da quanto previsto costituirà violazione degli impegni assunti".

Inoltre, come richiamato nella parte sanzionatoria, le disposizioni del protocollo "integrano" i contratti, le pattuizioni, gli accordi, ecc. che le parti hanno adottato nei settori individuati e "modificano le disposizioni difformi" sicché inserendosi nei contratti medesimi assumono la stessa natura e gli stessi effetti di questi.

Ne consegue che le aziende sono tenute a recepire il protocollo con formale delibera al pari di ogni altro contratto collettivo relativo al personale dipendente, ma non comportando il protocollo alcuna spesa determinabile e da ritenere che la procedura di recepimento esuli da quella contemplata nel primo comma dell'art. 72, per ricadere in quella del secondo comma dello stesso articolo.

Il recepimento formale del protocollo è atto oltretutto che rafforza la sua effettività nei confronti del personale dipendente in quanto viene in tal modo ad integrare la disciplina dei rapporti con il personale obbligando, al pari di ogni altro contratto collettivo, tutti i lavoratori dipendenti iscritti e non iscritti alle Organizzazioni che lo hanno stipulato.

b2 - La determinazione di regole negoziali che incidono sull'esercizio dell'azione sindacale ed in particolare sullo sciopero hanno fatto sorgere il problema ulteriore se le stesse siano compatibili con l'art. 40 della Costituzione che demanda alla legge la regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero per cui parrebbe precluso in tale materia l'intervento dell'autonomia collettiva.

Da una attenta analisi della elaborazione giurisprudenziale in materia di sciopero, che ha evidenziato i limiti intrinseci al suo esercizio individuando così le finalità della riserva di legge di cui all'art. 40 Cost., finalità identificabili nella tutela degli interessi generali della collettività ed in particolare dei diritti costituzionalmente protetti dei cittadini-utenti, che possono risultare lesi dall'esercizio dello sciopero, traiamo il convincimento che non sia precluso all'autonomia collettiva, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 39



Cost.), perseguire le stesse finalità con i mezzi che le sono propri, soprattutto in carenza di qualsiasi intervento legislativo.

Ed anche quando interverrà tale legislazione, come è auspicato dalle parti nella sezione del protocollo destinata alle "norme di garanzia" l'intervento dell'autonomia collettiva non verrà meno ove questo si sviluppi sulle materie delegate o rinviata, come appunto si verifica con l'attuale protocollo che ha riguardo all'elaborazione legislativa in corso sulla materia e ne attua anticipatamente i contenuti e gli effetti.

b3 - La compatibilità del protocollo con il dettato costituzionale si evidenzia pertanto attraverso gli obiettivi perseguiti dal protocollo medesimo, obiettivi che non sono quelli di incidere negativamente sul diritto di sciopero e soprattutto sulla sua titolarità, ma che si identificano, come reso palese dal punto 2) della "premessa", nel:

- soddisfacimento di esigenze primarie della comunità e degli individui mediante livelli indispensabili di funzionamento dei servizi pubblici locali riconosciuti, per comune volontà, di "prima e fondamentale necessità".

In tal modo il protocollo si propone di evitare che lo sciopero nel settore dei servizi pubblici locali possa, per le modalità di esercizio, provocare lesione di diritti costituzionalmente garantiti (alla salute, alla sicurezza della persona, alla libertà di circolazione, al lavoro: punto 8 della "premessa") e causare "disagi gravi" all'utenza dei servizi medesimi, dettando norme di comportamento strettamente funzionali agli interessi generali cui è rivolta la riserva di legge contenuta nell'art. 40 Cost.

b4 - Individuati gli obiettivi del protocollo questi assumono valore determinante nel definire, nel concorso delle norme regolamentari contenute nel protocollo con altre, incidenti sulla stessa materia, contenute nei CCNL o accordi di settore o accordi interconfederali, quali siano prevalenti e abbiano perciò effetto modificativo.

Ciò in quanto, come ripetutamente evidenziato, le disposizioni del protocollo non solo integrano i contratti, gli accordi, le pattuizioni, ecc., ma modificano altresì le disposizioni difformi "rispetto agli obiettivi del



protocollo".

La funzione integrativa si esplica, palesemente, laddove la materia non abbia già trovato regolamentazione o questa sia soltanto parziale e non affronti tutti gli aspetti disciplinati dal protocollo; la funzione modificatrice, come detto, opera su materia già regolata ed è volta a meglio assicurare il raggiungimento di quegli obiettivi, facendo prevalere la disposizione che più risponda alla tutela dell'utenza, cui è rivolto il protocollo.

La funzione integrativa e modificatrice del protocollo si esplica, come è specificato nel testo della "premessa", anche nei confronti di "autoregolamentazioni che le parti hanno adottato nei settori individuati". Il riferimento all'autoregolamentazione non coglie la differente natura del protocollo rispetto all'atto unilaterale di regolamentazione, per cui, ove non lo si ritenga conseguenza implicita dell'intervento del protocollo, è quanto meno opportuno recepire in un atto convenzionale le norme di autoregolamentazione che erano o sono semplicemente allegate ai CCNL e non ne costituiscono parte integrante.

Non avrebbe altrimenti senso e risulterebbe di difficile gestione un impegno in parte dedotto in contratto e in parte rimesso alla determinazione unilaterale di una soltanto delle parti.

- b5 - Le disposizioni del protocollo non esauriscono la regolamentazione dell'esercizio dell'azione sindacale ed in particolare dello sciopero ma vanno completate, in relazione alle peculiarità dei settori ed alle modalità di erogazione dei servizi, da regolamentazioni di settore e per quanto specificamente demandato da regolamenti aziendali.

Il completamento delle disposizioni del protocollo nel senso anzidetto è espressamente previsto per specifiche materie che sono rinviate per la definizione a livello di settore, ma, in via generale, è contemplato anche per aspetti già definiti, assumendo in tal caso la regolamentazione di settore carattere integrativo come avviene, ad esempio, per le "prestazioni indispensabili di funzionamento del servizio" che va inteso nei suoi molteplici aspetti.

In ogni caso sia il completamento che l'integrazione devono effettuarsi nel rispetto dei principi del protocollo che in tal senso si pone come una normativa-quadro volta a soddisfare esigenze di coordinamento e, per quanto possibile, di uniformità delle normative di settore.

Comunque il fatto che le normative del protocollo debbano, per determinati aspetti, essere completate da ulteriori



specifiche regolamentazioni non toglie che le regole e i principi definiti direttamente dal protocollo siano immediatamente operanti e debbano essere osservati dai soggetti destinatari, costituendo ogni comportamento difforme violazione degli impegni assunti sanzionabile come tale (v. "norme di garanzia" e "norme sanzionatorie").

Le sanzioni, infatti, contemplate dalla specifica partizione si applicano, nei confronti dei lavoratori, per il mancato rispetto delle "modalità di esercizio dell'azione sindacale definite a norma dei punti 6), 7), 8) e 9) della premessa", e, nei confronti delle Organizzazioni sindacali (dei lavoratori e delle aziende) per la "inosservanza delle norme definite nel protocollo, ivi incluse le norme procedurali per il raffreddamento e la definizione delle controversie collettive".

A parte ciò nelle "norme di comportamento sindacale" si evidenzia l'impegno del Sindacato ad "assicurare le prestazioni definite a norma dei punti 8) e 9) della premessa" in ogni caso di sciopero o di altra forma di lotta, il che non lascia dubbi sulla effettività o operatività dei principi definiti nel protocollo ed, in particolare per ciò che attiene lo sciopero, nei punti da 6) a 9) della "premissa" più volte richiamati e nelle norme di comportamento di parte sindacale e di parte datoriale e ciò anche in carenza della normazione di completamento e/o di attuazione prevista dallo stesso protocollo, per la quale è anche previsto l'intervento sostitutivo delle parti confederali.

b6 - Passando a individuare le regole e i principi "definiti" e pertanto immediatamente operativi, indichiamo sinteticamente i seguenti:

- preavviso di sciopero - la comunicazione alle aziende della proclamazione di ciascuno sciopero deve avvenire con un preavviso di almeno 5 giorni per le azioni di sciopero che abbiano riflessi sull'utenza (cioè per le azioni di sciopero che investano il servizio e arrechino disagio diretto all'utenza);
- revoca o sospensione dello sciopero - deve essere comunicata alle aziende almeno 24 ore prima, compatibilmente con lo stato del negoziato, e la notizia deve essere diffusa con tutti i possibile mezzi di informazione;
- scioperi di durata inferiore alla giornata - devono svol-



gersi in un unico periodo continuativo riferito a ciascun turno;

- intervallo di 7 giorni tra una azione di sciopero e la successiva;
- settore Igiene Urbana - previsione di forme di normalizzazione del servizio al termine dello sciopero (v. il conseguente protocollo di settore del 15-11-1989);
- garanzia dell'erogazione dei servizi tecnologici a rete (acqua, gas, energia elettrica) - le modalità vanno definite nel contesto delle "prestazioni indispensabili di funzionamento del servizio" ma il Sindacato è impegnato "ad assicurare le prestazioni definite a norma dei punti 8) e 9) della premessa" e pertanto a garantire l'erogazione in parola;
- continuità delle prestazioni relative al trattamento delle acque (depurazione e potabilizzazione);
- continuità della somministrazione del farmaco ove non sussistano alternative al servizio dell'azienda pubblica;
- smaltimento dei rifiuti speciali, tossici e nocivi nel settore dell'Igiene Urbana;
- evitare concreti danni ambientali - il principio deve guidare la determinazione delle prestazioni indispensabili di servizio in attuazione del protocollo di settore del 15-11-1989;
- garantire nel trasporto pubblico forme adeguate di servizio per l'utenza pendolare.

b7 - Altri principi "definiti", parimenti dotati di "effettività" in quanto suscettibili se non osservati di sanzione (diretta, pena pecuniaria, e indiretta, interruzione delle relazioni negoziali in atto) si traggono dalle partizioni che riguardano le "norme di comportamento" di parte sindacale e quelle di parte datoriale.

b7.1 - In particolare:

le Organizzazioni sindacali dei lavoratori sono impegnate:



- a non proclamare scioperi che rimettano in discussione i CCNL (o loro parti che siano puntualmente applicate) per tutto il periodo di vigenza dei medesimi (trattasi di impegno, perfettamente corrispondente ad altro di pari contenuto assunto dalle OO.SS. datoriali, che realizza una sorta di clausola di tregua sindacale volta a escludere forme di contrattazione permanente ed a limitare la conflittualità coerentemente alle pause di raffreddamento previste dallo stesso protocollo);
- a evitare scioperi in concomitanza con manifestazioni di rilevante importanza nazionale e internazionale nonché in concomitanza con le consultazioni elettorali;
- a sospendere lo sciopero in caso di avvenimenti di particolare gravità e di calamità naturali;
- ad assicurare le prestazioni definite a norma dei punti 8) e 9) della premessa (cfr. punto b5 che precede);
- al rispetto della disciplina adottata in merito alla titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi (trattasi di regole che riguardano l'organizzazione interna del Sindacato ma che rispondono anche a specifici interessi delle aziende e della collettività, mirando a gestire le iniziative delle strutture periferiche del sindacato in modo da controllare e centralizzare il conflitto). Le strutture sindacali alle quali è attribuita la titolarità a dichiarare lo sciopero sono:
 - per gli scioperi nazionali, i sindacati nazionali di categoria,
 - per gli scioperi regionali, i sindacati regionali di categoria,
 - per gli scioperi locali, i sindacati territoriali di categoria,
 - per gli scioperi aziendali, alle strutture sindacali aziendali d'intesa con quelle territoriali.

In ogni caso è necessario il concerto con le strutture delle Organizzazioni orizzontali competenti.

Altri impegni sono enunciati nel "codice di comportamento" del Sindacato ma attengono essenzialmente alla procedura di formazione delle scelte e delle iniziative del Sindacato medesimo sicché assumono rilevanza concreta per i risultati cui conducono sul terreno delle relazioni



industriali e dei rapporti con l'utenza.

Sotto questo aspetto riconduciamo gli impegni:

- a dotarsi di regole comuni di comportamento per la definizione delle piattaforme rivendicative e per la ratifica dei risultati contrattuali;
- ad individuare forme di lotta che riducano al minimo le ripercussioni sull'utenza.

Resta infine da sottolineare che tutte le regole e i principi che precedono non impegnano il Sindacato qualora, *"siano in gioco i valori fondamentali delle libertà costituzionali, della democrazia e della pace"*.

b7.2 - Le Organizzazioni delle aziende e le aziende stesse sono a loro volta impegnate ad osservare una serie di comportamenti, non solo dotati di effettività e sanzionabili al pari di quelli a cui sono tenute le Organizzazioni sindacali, ma, per il carattere bilaterale dell'intesa e per l'interdipendenza delle relazioni tra le parti, suscettibili di determinare, in caso di inosservanza, reazioni e comportamenti della controparte sindacale i cui effetti negativi, coinvolgendo l'utenza, finiscono per arrecare danni e inadempienze che acquiscono il conflitto e rendono vana ogni sanzione. Gli impegni di parte datoriale si concretano dunque nei seguenti:

- intrattenere relazioni sindacali soltanto con le Organizzazioni sindacali firmatarie di CCNL che adottino codici di (auto)regolamentazione e procedure negoziali comunque conformi al protocollo (l'impegno riguarda le "associazioni datoriali" ed è rivolto a estendere l'efficacia del protocollo a Organizzazioni che si pongono come controparte e pretendono di negoziare e sottoscrivere accordi senza dotarsi o assoggettarsi a regole e procedure conformi al protocollo; a tal fine è necessario che il CCNL rechi espresso il richiamo o il recepimento del protocollo interconfederale che altrimenti impegnerebbe solo le associazioni delle parti stipulanti. La sottoscrizione del CCNL con l'adozione contestuale del codice perfeziona la legittimazione a intrattenere relazioni sindacali);
- informare preventivamente le Organizzazioni sindacali stipulanti della volontà di altre Organizzazioni sindacali di aderire al CCNL (l'impegno riguarda sempre



le associazioni datoriali e si riferisce al caso, frequente, di Organizzazioni che chiedano di sottoscrivere i CCNL alla cui formazione non abbiano partecipato; l'impegno è anche di far sottoscrivere il CCNL rispettando l'unità contrattuale in modo da evitare regolamentazioni contrattuali di diverso contenuto e avendo presente che il testo cui si aderisce comprende, per quanto sopra, il protocollo confederale. La non sottoscrizione del protocollo, direttamente o attraverso il CCNL, non esclude che i singoli lavoratori aderenti all'Organizzazione non firmataria siano tenuti comunque a rispettare le regole del protocollo una volta che questo sia stato recepito dall'azienda e integri la regolamentazione dei rapporti con il personale);

- interrompere le relazioni negoziali con le OO.SS. che attuino azioni di sciopero non conformi al protocollo (è questo un impegno che riguarda le relazioni negoziali in atto e quindi con Organizzazioni con le quali siano in corso rapporti sindacali per aver sottoscritto il protocollo e il CCNL; è volto a privilegiare nei rapporti negoziali - ponendosi come sanzione nei confronti delle Organizzazioni sindacali inadempienti - quelle che si attengano alle disposizioni del protocollo ed alle altre che lo abbiano integrato a livello di settore e di azienda; l'impegno è esteso anche alle aziende per i rapporti negoziali di competenza);
- non attuare comportamenti che rimettano in discussione i CCNL (o loro parti compiutamente applicate) per tutta la vigenza degli stessi (v. quanto detto sub. b7.1)
- informare tempestivamente l'utenza delle prevedibili anomalie del servizio pubblico a causa di scioperi proclamati (l'impegno riguarda le aziende ma è connesso per la sua realizzazione all'osservanza dei termini di preavviso da parte delle OO.SS.; riteniamo tuttavia che il rapporto con l'utenza debba essere, nei limiti del possibile, salvaguardato anche se lo sciopero non sia preavvisato nei termini pattuiti e ciò al fine di attenuare i disagi che possono derivare alla stessa dallo sciopero);
- fornire adeguata informativa agli organi pubblici competenti sulle ragioni dell'agitazione (l'impegno riguarda sia le associazioni che le aziende in relazione al livello del conflitto sindacale; è un comportamento



questo doveroso in assoluto non solo per gli obblighi di servizio che gravano sull'impresa pubblica, ma anche per gli sviluppi che la vertenza può avere in relazione alle procedure di gestione del conflitto contemplate dal protocollo, che prevedono pause di raffreddamento e possibili interventi conciliativi e di mediazione da parte di "sedi istituzionali");

- favorire congrue forme di pubblicizzazione dei termini delle vertenze (sono soggette a questo impegno le associazioni e le aziende; si tratta di un onere di informazione volto a far conoscere all'opinione pubblica lo stato della vertenza e i motivi che l'hanno determinata nonché la valutazione che ne danno le parti interessate. La disposizione sottointende anche l'impegno verso il sindacato a consentire la divulgazione da parte di questo, attraverso i mezzi di informazione aziendale, di comunicati sul merito della vertenza);
- utilizzare correttamente le forme di raffreddamento del conflitto e la regolamentazione dello sciopero per favorire la tempestiva soluzione del conflitto (trattasi di norma di comportamento finalizzata ad evitare disagi all'utenza con il protrarre lo stato di conflittualità anche quando sussistono possibilità di comporre il medesimo in termini brevi o comunque con modalità che non portino allo sciopero; è in definitiva un onere di diligenza e di buona fede rivolto a favorire la sollecita definizione del conflitto e il ripristino delle normali relazioni tra le parti);
- alle stesse finalità ed allo stesso principio di diligenza e buona fede risponde, infine, l'ulteriore norma comportamentale che sollecita le aziende a ripristinare il regolare servizio dopo gli scioperi o dopo la revoca degli stessi.

b8 - Tutti i comportamenti, le regole, i principi che abbiano fin qui indicato e gli altri che saranno definiti a livello di settore e d'azienda, per quanto rinviato a tale sede, vincolano, come abbiamo già avuto modo di evidenziare, "le strutture delle parti a tutti i livelli" e ogni comportamento difforme costituisce inadempimento suscettibile di comportare sanzioni. La presenza di un apparato sanzionatorio costituisce una delle più rilevanti novità introdotte dal protocollo



rispetto alle forme di autoregolamentazione finora praticate e consente di fornire di maggiore effettività le disposizioni nello stesso contenute.

Circa la legittimità di un siffatto sistema non riteniamo possano sorgere dubbi una volta chiarito in precedenza il ruolo dell'autonomia collettiva nel quadro del sistema istituzionale dell'art. 40 Cost. (v. punto b2) e precisata la funzione del protocollo che non è diretto a incidere sul diritto di sciopero né sulla sua titolarità (punti b2 e b3), ma volto unicamente a colpire comportamenti difformi da norme collettive dirette a regolare, a tutela di altri interessi costituzionalmente protetti, le modalità di esercizio del diritto di sciopero e l'esercizio dell'azione sindacale (gestione del conflitto).

Il sistema sanzionatorio si articola diversamente a seconda che si rivolga ai singoli lavoratori o alle aziende e alle Organizzazioni sindacali di entrambe le parti

b8.1 - Nei confronti dei lavoratori la sanzione è di tipo disciplinare e si identifica con una di quelle contemplate dal CCNL, applicabile al lavoratore, per le mancanze disciplinari. Tale, cioè mancanza disciplinare, è stato definito il comportamento del lavoratore che si astenga dal lavoro senza rispettare le modalità di esercizio dello sciopero determinate a norma dei punti 6), 7), 8) e 9) della "premessa" alle norme di comportamento delle parti, sicché conseguente è l'applicabilità, secondo le procedure di legge e di contratto, delle sanzioni previste dal CCNL (o dalla legge come per gli autoferrotranvieri), con esclusione però delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso. E' evidente comunque che l'applicabilità in concreto della sanzione disciplinare è connessa alla operatività o effettività del sistema sanzionatorio contemplato dal CCNL, nel senso cioè che nelle forme dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (legge n.300/1970) siano stati o siano individuati e resi pubblici i comportamenti sanzionabili e le corrispondenti sanzioni (c.d. codice disciplinare), in modo che anche i comportamenti suscettibili di sanzione ipotizzati dal protocollo possano essere inseriti in questo contesto.

b8.2 - Nei confronti delle Organizzazioni sindacali di parte lavoratori e di parte aziendale e nei confronti delle aziende la sanzione è soltanto pecuniaria e va devoluta per iniziativa a favore dell'utenza da concordarsi tra le



parti stipulanti il protocollo (cioè CISPEL, CGIL, CISL, UIL).

Nei confronti dei soggetti di cui al presente punto i comportamenti sanzionabili sono ovviamente più ampi di quelli che riguardano i singoli lavoratori e investono tutti gli impegni che dallo stesso protocollo scaturiscono ivi inclusi quelli connessi alle procedure per il raffreddamento e la definizione delle controversie collettive di cui si dirà in seguito.

Alla sanzione pecuniaria può aggiungersi come sanzione accessoria quella della pubblicazione della notizia della violazione e della sanzione applicata su due giornali a tiratura nazionale, pubblicazione a spese del soggetto inadempiente.

L'accertamento della violazione e l'irrogazione della sanzione è rimessa a un Collegio di valutazione costituito di 7 membri di cui 3 designati dalla CISPEL e 3 dalle Confederazioni dei lavoratori. Il settimo è scelto di comune accordo.

Il sistema sanzionatorio nei confronti dei soggetti collettivi e delle aziende diverge sensibilmente da quello previsto dai provvedimenti legislativi all'esame del Parlamento per cui è stato previsto espressamente che sia il Collegio di valutazione sia le sanzioni contemplate dal protocollo siano uniformati a quanto previsto da provvedimenti di legge che dovessero intervenire a regolamentare l'esercizio dello sciopero nei servizi pubblici essenziali. Il principio riteniamo, tuttavia, che non vada inteso in senso assoluto poiché la gamma di comportamenti che oggi il protocollo sanziona risulta più ampia di quella contemplata dai provvedimenti all'esame del Parlamento coinvolgendo, oltre all'esercizio dello sciopero, la procedura di gestione dei conflitti collettivi, l'inosservanza della quale richiederà forme sanzionatorie appropriate e non necessariamente quelle di legge per la violazione delle regole sull'esercizio dello sciopero.

Allo stato attuale comunque il sistema delineato dal protocollo potrà trovare concreta applicazione solo dopo che sarà stato attivato il Collegio di valutazione, ma sarà altresì necessario per dare concreto seguito alla sanzione irrogata definire, sempre a livello confederale, le forme di utilizzo della somme in tal modo disponibili.

b8.3 - Accede indirettamente al sistema sanzionatorio la normativa di "attuazione" contemplata dall'apposita partizione



del protocollo.

La vigilanza sull'applicazione dello stesso è rimessa alle parti confederali che ove ravvisino violazione delle norme del protocollo sono tenute, ciascuna per quanto di interesse, a darne notizia alla controparte per i conseguenti interventi ed iniziative e denunciare semmai il comportamento al Collegio di valutazione per i provvedimenti di competenza.

In pratica ogni violazione delle regole del protocollo, ivi incluse quelle integrative definite a livello di settore e/o azienda, deve essere portata a conoscenza con idonea documentazione probatoria della Confederazione, per il tramite della Federazione di settore che esprimerà in proposito la propria valutazione; ciò onde consentire alla CISPEL di sviluppare le iniziative conseguenti nei confronti della o delle Confederazioni dei lavoratori interessate nel quadro anche degli strumenti previsti per la composizione del conflitto che è alla base del comportamento denunciato.

- b9 - Un ulteriore gruppo di regole o norme di comportamento, compiutamente definite, vincolanti, tanto da essere espressamente definite "pattizie" e sanzionate, sono contenute nella partizione del protocollo denominata "norme pattizie".

Sono norme rivolte ai soggetti collettivi (organizzazioni sindacali di parte datoriale e dei lavoratori) e alle aziende, dirette a disciplinare procedure per la prevenzione ed il componimento del conflitto, garantendo il confronto e il negoziato per tempi predeterminati senza possibilità di ricorso allo sciopero e prevedendo interventi di raffreddamento della conflittualità ad opera di istanze superiori, con eventuale ricorso anche a sedi istituzionali o ad organismi di mediazione.

La gestione del conflitto risulta così coerente e coordinata con il nuovo sistema di relazioni industriali delineato nella prima parte del protocollo laddove si indica, tra gli obiettivi quelle di rendere "più efficace il sistema contrattuale" e laddove si demanda alla struttura paritetica nazionale la funzione di "verifica dello stato delle relazioni industriali allo scopo di prevenire o risolvere situazioni conflittuali" e "la valutazione del quadro socio-economico e delle relative prospettive per i riflessi sulle politiche del lavoro e sul costo del lavoro".

Si ha in definitiva una manifestazione concreta della volontà che anima le parti di vigilare sull'andamento dei



rapporti ad ogni livello per evitare occasioni di conflittualità, superare i momenti conflittuali, controllarne gli effetti in modo da consentire al pubblico servizio di assolvere alla sua funzione nell'interesse dell'utenza e della collettività.

Il sistema delle "norme pattizie" si articola diversamente a seconda che il contendere riguardi i rinnovi contrattuali nazionali, l'applicazione a livello di azienda di accordi nazionali, la contrattazione aziendale su materie demandate dal CCNL.

b9.1 - La procedura per i rinnovi contrattuali nazionali si sviluppa in 90 giorni decorrenti dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

La presentazione della piattaforma deve avvenire 60 giorni prima della scadenza del CCNL e l'inizio delle trattative deve seguire entro 30 giorni la presentazione della piattaforma in modo che il negoziato si sviluppi in parte in epoca antecedente la scadenza del CCNL.

In occasione del primo incontro le delegazioni trattanti (per quanto riguarda le OO.SS. dei lavoratori, queste devono indicare in occasione dell'invio della piattaforma i soggetti abilitati alla trattativa) provvederanno a definire il percorso del negoziato e a quantificare l'onere della piattaforma sindacale.

Da questo momento, cioè dalla data del primo incontro, decorre un termine di 60 giorni entro i quali le parti devono negoziare con l'impegno a pervenire alla definizione della controversia, impegno garantito da una parte (lavoratori) con l'astensione da azioni di lotta, dall'altra parte (associazione datoriale) con il corretto utilizzo delle forme di raffreddamento (evitando cioè comportamenti dilatori) e per entrambe le parti dall'intervento delle Confederazioni volto a rimuovere le difficoltà che entro il suddetto termine dovessero presentarsi sullo sviluppo del negoziato.

L'intervento delle Confederazioni è conseguente al "resoconto" che le parti abbiano a fare sulle difficoltà insorte nel corso della trattativa e deve svilupparsi fino "all'esaurimento del termine dei 60 giorni", senza cioè prorogare il termine di conclusione della trattativa medesima, ma può condurre anche ad "ulteriori iniziative per la definizione della vertenza" (come la remissione ad organismi esterni della valutazione dei termini del contendere o il ricorso a sedi istituzionali di



mediazione), iniziative in pendenza delle quali è ulteriormente precluso il ricorso allo sciopero. Si determina così una dilatazione della fase di raffreddamento della vertenza giustificata dall'utile progredire del negoziato verso l'accordo, in modo da evitare il più possibile, com'è nell'impegno delle parti, disagi all'utenza.

b9.2 - La procedura per la risoluzione delle vertenze aziendali riguardanti l'applicazione di accordi si articola in due fasi, la prima a livello di azienda della durata di 15 giorni (25 dalla contestazione della violazione), la seconda a livello superiore (cioè di Federazione) della durata massima di 10 giorni.

La prima fase è avviata dalla contestazione scritta e motivata della violazione (e corrispondente rivendicazione) con richiesta di apertura del confronto.

L'azienda ha 10 giorni di tempo per avviare il confronto e 15 per pervenire con la controparte alla definizione della vertenza.

Qualora non sia raggiunto l'accordo la controversia è rimessa al livello di trattazione superiore (per le aziende la Federazione e parimenti è da ritenere per i lavoratori) il quale dispone di 10 giorni di tempo per procedere alla verifica dei termini del contendere e formulare valutazioni e proposte di definizione della controversia.

Trattandosi di vertenza sull'applicazione di accordi e pertanto interpretativa dei contenuti di detti accordi, riteniamo che quando riguardi accordi nazionali, l'intervento delle Organizzazioni nazionali debba comportare il raffreddamento della controversia anche se il confronto a quel livello non si esaurisca nei 10 giorni stabiliti dal protocollo, dipendendo la risoluzione della vertenza direttamente dalla valutazione delle parti che hanno stipulato il CCNL.

In ogni caso in pendenza della procedura contemplata dal presente punto è inibito alle parti assumere iniziative o fare ricorso ad azioni unilaterali, con il che si intende precludere, da una parte, azioni di lotta e, dall'altra, comportamenti che non siano coerenti con l'impegno a fare uso corretto delle pause di raffreddamento, fermi restando i provvedimenti già adottati.

b9.3 - La procedura per la contrattazione aziendale su materie de mandate dal CCNL riflette in larga parte quella per i rinnovi dei CCNL, caratterizzandosi per la minore durata (complessivamente 60 giorni dalla presentazione delle



richieste sindacali) e per la possibilità di una verifica, da condursi in sede nazionale, del livello negoziale di competenza, avuto riguardo agli ambiti consentiti alla contrattazione aziendale dalla legge, alle previsioni del CCNL al riguardo e, non da ultimo, all'impegno a non rimettere in discussione i CCNL o loro parti per tutta la vigenza dei medesimi.

La procedura è avviata dalla presentazione delle richieste sindacali all'Azienda e da questo momento decorrono i 15 giorni per la verifica del livello di negoziazione e per l'inizio delle trattative.

Nei successivi 40 giorni si svilupperà il negoziato con le strutture sindacali competenti; decorso inutilmente questo termine è previsto un resoconto alla sede nazionale che dispone di 5 giorni per sviluppare interventi atti a rimuovere le difficoltà (è da notare che l'intervento della sede nazionale è successivo all'esaurimento del termine di trattativa e non si colloca nel contesto del negoziato come avviene per l'intervento confederale nelle vertenze nazionali di rinnovo dei CCNL, garantendo in ogni caso 45 giorni di raffreddamento, oltre ai 15 iniziali). L'intervento della sede nazionale può anche comportare ulteriori pause di raffreddamento qualora le parti concordino ulteriori iniziative ovvero di rimettere ad organismi esterni o a sedi istituzionali la mediazione della controversia (in verità il protocollo non prevede espressamente, come per le vertenze nazionali, che in pendenza di tali iniziative resti sospesa l'azione sindacale, ma è sulla natura e sullo spirito dell'intesa che si fonda l'immane tregua sindacale in attesa dell'esito delle iniziative convenute).

b10 - Abbiamo fin qui trattato delle regole e dei principi direttamente definiti dal protocollo e pertanto immediatamente operanti, ma (v. punto b5) abbiamo anche fatto presente che le disposizioni del protocollo vanno completate ed eventualmente integrate, nel rispetto dei principi già definiti, da regolamentazioni di settore e, per quanto specificamente demandato, da regolamenti aziendali. Trattasi di adempimenti doverosi, oltre che opportuni, che consentiranno al protocollo di rispondere compiutamente agli obiettivi indicati e realizzare quello strumento di tutela, che si vuole rappresenti, degli interessi dell'utenza e della collettività servita.

b10.1 - La fase degli adempimenti ulteriori vede impegnate innanzi-



zitutto anche le parti stipulanti le quali devono in particolare procedere alla nomina ed alla regolamentazione dell'attività del Collegio di valutazione, struttura determinante per l'effettività dell'apparato sanzionatorio nei confronti dei soggetti collettivi (Organizzazioni di parte datoriale e dei lavoratori) e delle Aziende (v. punto b8 e punto b8.2), e individuare quindi le iniziative a favore dell'utenza a cui devolvere le sanzioni pecuniarie eventualmente irrogate da quella struttura.

Nel contempo grava sulla CISPEL il compito, comune anche alle Federazioni di settore in relazione a quanto evidenziato in ordine alla sottoscrizione per adesione dei CCNL (v. punto b7.2), di generalizzare i principi e le regole del protocollo nei confronti di altre Organizzazioni sindacali che siano rappresentative nel settore della municipalizzazione e suscettibili pertanto di influire con il loro comportamento sulla regolarità del servizio pubblico.

b10.2 - Di maggior rilievo e impegno sono gli adempimenti che gravano sulle Federazioni di settore per gli effetti diretti che comportano sul funzionamento del servizio pubblico e pertanto per il grado di tutela degli interessi della collettività e dell'utenza che conseguono.

Alludiamo in particolare alle *"prestazioni indispensabili di funzionamento del servizio"*, terminologia questa mutuata dai provvedimenti legislativi all'esame del Parlamento e volta essenzialmente a individuare quelle prestazioni dei servizi pubblici essenziali ritenute necessarie e irrinunciabili per garantire i diritti della persona costituzionalmente tutelati in una prospettiva peraltro di contemperamento con l'esercizio del diritto di sciopero, anch'esso garantito dalla Costituzione.

Nel quadro del protocollo il riferimento alle *"prestazioni indispensabili"* assume significato e valore più ampi, determinati dal fatto, in primo luogo, che tutti i servizi erogati dalle aziende speciali degli enti locali vengono dalle parti riconosciuti come servizi di *"prima e fondamentale necessità"*, in secondo luogo, perché il servizio va inteso *"nei suoi molteplici aspetti"*, in terzo luogo, perché le prestazioni in parola devono attuare le regole ed i principi già definiti direttamente dal protocollo (v. punti b6 e b7), infine perché la tutela dei diritti della persona costituzionalmente garantiti si estende agli aspetti di



tali diritti che investono l'uso del pubblico servizio sicché anche il "disagio" ne costituisce lesione e va "attenuato il più possibile" e "ridotto al minimo".

Alla definizione "con specifici accordi", delle "prestazioni indispensabili" si aggiungono le "modalità per garantire la tutela degli impianti, la loro sicurezza e quella degli utenti", nonché le "procedure per la individuazione del personale indispensabile per i fini che precedono e per assicurare i presidi di pronto intervento".

Come sottolineato, a quanto precede deve provvedersi con specifici accordi, fermo restando l'impegno del Sindacato ad assicurare in ogni caso di sciopero le prestazioni definite a norma dei punti 8) e 9) della "premessa", accordi che devono essere realizzati a livello di settore (v. protocollo Federambiente del 15-11-1989) ma che non è escluso possano indicare principi-guida da attuare poi a livello aziendale.

Ciò vale soprattutto per la tutela del patrimonio e della sicurezza degli impianti e degli utenti dove la valutazione delle necessità tecniche non può certo essere demandata ad una trattativa sindacale investendo responsabilità che sono proprie della direzione aziendale.

Ed è proprio per la delicatezza di questa fase negoziale che le parti confederali si sono riservate di intervenire per iniziative dirette qualora a livello di settore non siano tempestivamente definiti le prestazioni, le modalità ed i presidi anzidetti, iniziative che pur assumendo un significato surrogatorio dell'operato delle Federazioni di settore non tolgono a queste la titolarità della competenza a provvedervi direttamente.

Il negoziato sulle prestazioni indispensabili di funzionamento del servizio e sulle modalità e procedure anzidette deve ovviamente dare seguito a quei principi che già impegnano le parti ad ogni livello e che pertanto abbiamo definito come immediatamente operativi (v. punti b6 e b7).

Così in particolare spetta definire alle Federazioni di settore:

- le modalità con cui assicurare la continuità di erogazione dei servizi tecnologici a rete (acqua, gas, energia elettrica);
- gli aspetti procedurali connessi alla continuità delle prestazioni relative al trattamento delle acque;



- l'ambito territoriale entro il quale deve essere assicurata la somministrazione del farmaco;
- le prestazioni di trasporto per tutelare l'utenza pendolare;
- nell'ambito del settore dell'Igiene ambientale (v. protocollo del novembre 1989), le forme di normalizzazione del servizio al termine dello sciopero e le iniziative per evitare concreti danni ambientali;
- il termine del preavviso;
- la durata dello sciopero all'inizio di ogni vertenza e quella di ciascuna azione successiva relativa alla stessa vertenza;
- i periodi in cui sono precluse manifestazioni di sciopero;
- le prestazioni di servizio integrative di quelle definite o demandate dal protocollo.

Compete altresì alle Federazioni di settore:

- curare il coordinamento delle normative di settore con le disposizioni del protocollo, avendo presente che nel concorso di disposizioni che regolano la stessa materia prevale quella più rispondente agli obiettivi del protocollo come delineati al punto b3;
- recepire formalmente il protocollo nel CCNL di settore e adeguare di conseguenza il sistema delle sanzioni disciplinari;
- prevedere ed organizzare il possibile intervento della sede nazionale nella procedura relativa alla contrattazione aziendale.

b10.3 - Come abbiamo più volte sottolineato il protocollo impegna direttamente le parti a tutti i livelli (v. norme di garanzia), sia per i principi definiti e quindi immediatamente operanti, sia per gli adempimenti attuativi che richiedono il concorso costruttivo delle Organizzazioni di settore e, per quanto da queste



demandato, anche delle aziende.

I soggetti cui è prevalentemente rivolta la disciplina del protocollo sul comportamento delle parti e la gestione dei conflitti di lavoro coincidono in definitiva con gli operatori diretti dal servizio quelli a contatto immediato con l'utenza i cui interessi il protocollo è diretto a salvaguardare.

Intendiamo per operatori l'azienda nelle sue espressioni organizzative e funzionali ed i lavoratori, cioè coloro che rendono il servizio pubblico e dal cui comportamento traggono soddisfazione i bisogni della collettività.

E' evidente perciò quanto siano rilevanti le relazioni tra questi soggetti e quanto delicato il compito che il protocollo e le sue integrazioni a livello settoriale demandano all'azienda ed ai lavoratori singoli e loro Organizzazioni periferiche, perché dalla gestione di questo compito si ha la misura di quali siano e di quanto possano progredire le relazioni industriali nel settore dell'impresa pubblica locale di servizi, concorrendo sul piano operativo dello sviluppo a fornire adeguata risposta alla richiesta sempre più pressante di servizi migliori, efficienti ed efficaci.

Pertanto, soffermandoci sugli aspetti di più diretta competenza dell'azienda, questi si concretano, avuto riguardo alle specificazioni del protocollo, nel:

- attuare le intese quadro definite a livello di settore curandone la realizzazione operativa (in particolare le prestazioni indispensabili di funzionamento del servizio, le modalità di tutela degli impianti e quelle per garantire la sicurezza, la individuazione del personale necessario ai fini predetti e per i presidi di pronto intervento; l'identificazione dei servizi per tutelare l'utenza pendolare; le forme di normalizzazione del servizio nell'Igiene Urbana; ecc.);
- individuare e disciplinare le forme di pubblicizzazione dei termini delle vertenze;
- curare l'informativa all'utenza delle anomalie del servizio connesse a scioperi;
- curare l'informativa agli organi pubblici sulle ragioni delle agitazioni;
- definire norme di comportamento nel ripristinare il regolare servizio dopo gli scioperi;

- curare l'aggiornamento del codice disciplinare;
- informare tempestivamente la propria Federazione di settore di eventuali comportamenti sindacali contrari alle disposizioni del protocollo.

* ————— *

Conclusivamente, fermi restando i principi e le regole dichiarati operativi e fatti salvi gli adempimenti di competenza dei diversi settori e dei diversi livelli, invitiamo le aziende a comportamenti conseguenti ai contenuti del protocollo, facendo presente che è all'esame delle Federazioni interessate, d'intesa con la CISPEL, il seguito da dare alle intese confederali e le iniziative connessevi, il cui esito sarà cura delle stesse Federazioni portare a conoscenza delle proprie associate con le opportune istruzioni.

Luci

PLC/ndg

All/1

La presente copia, composta di n. 31 (trentuno) facciate, è conforme all'originale esibito presso questo ufficio.

Taranto, li 2 MAR. 1990

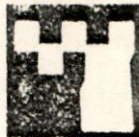


FUNZIONARIO SUPERIORE

(Franco FERRANTE)

[Signature]

CISPEL



Le nuove relazioni industriali nei servizi pubblici locali

**centralità dell'utenza
nella regolazione dei
conflitti di lavoro**



**Protocollo d'intesa
Cispel/Cgil Cisl Uil**

**Le nuove
relazioni industriali
nei servizi
pubblici locali**

**centralità dell'utenza
nella regolazione dei
conflitti di lavoro**

***Protocollo d'intesa
Cispel/Cgil Cisl Uil***



PRESENTAZIONE

Rompendo gli indugi, senza più aspettare che il Parlamento porti a termine l'iter della legge sulla regolamentazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, la Cispel, da un lato, e i tre sindacati confederali Cgil Cisl e Uil, dall'altro, hanno comunemente sottoscritto due documenti, finalisticamente collegati, riguardanti la gestione dei conflitti di lavoro e il sistema delle relazioni industriali nei diversi settori dei servizi pubblici locali.

Il documento d'intesa è stato sottoscritto dal presidente della Cispel, sen. Renzo Santini, dai segretari generali della Cgil e Uil, Bruno Trentin e Giorgio Benvenuto, e dal segretario confederale della Cisl, Domenico Trucchi.

Il documento interessa oltre 160 mila dipendenti aderenti alla Cispel che operano nel settore dell'energia elettrica, nella distribuzione del gas e dell'acqua, trasporti urbani ed extraurbani, nettezza urbana, centrali del latte e farmacie comunali. E stabilisce un codice di comportamento sindacale che prevede, tra l'altro, il divieto di effettuare scioperi in concomitanza con manifestazioni di rilevante importanza nazionale ed internazionale e consultazioni elettorali, e la sospensione degli scioperi in caso di avvenimenti di particolare gravità o calamità naturali, mentre è previsto sempre un congruo preavviso, almeno cinque giorni, per le azioni di sciopero che abbiano riflessi sull'utenza.

È certamente un passo in avanti - che si è compiuto con la firma dei documenti d'intesa sull'autoregolamentazione dello sciopero e sulle relazioni industriali tra la Cispel e i sindacati confederali - verso due fondamentali direzioni: la tutela degli interessi generali dei cittadini, a partire dalle fasce deboli dell'utenza di servizi pubblici; il riconoscimento del valore portante dei servizi pubblici come condizione per uno sviluppo equilibrato della vita sociale ed economica delle città.

Garantire i servizi a rete e le erogazioni essenziali; specificare nei singoli settori modalità di salvaguardia dei diritti degli utenti; porre le condizioni temporali e procedurali perché si riducano drasticamente forme di esasperata conflittualità; prevedere sanzioni che colpiscano quanti vengono meno alle regole di "raffreddamento"; prevedere nell'organo che comminerà le sanzioni una persona "super partes".

Sono alcune delle più significative scelte, che, precedendo e chissà di quanto tempo l'intervento legislativo, fanno evolvere tangibilmente tutta la contrattazione nei diversi settori dei servizi pubblici degli Enti locali verso livelli di maggiore responsabilità sociale e politica degli amministratori e dei dirigenti delle aziende pubbliche, da un lato, e di riconquista e più matura finalità solidaristica del mondo del lavoro, dall'altro.

Inutile nascondere. I servizi pubblici sono ormai un banco di prova per tutti i soggetti istituzionali, sociali e produttivi.

Lo sono per gli amministratori locali, ma non meno per il mondo del lavoro.

D'altronde il fattore lavoro è l'elemento decisivo per far funzionare i servizi e per rendere la loro gestione economica ed efficiente.

Con la sigla dei documenti d'intesa sull'autoregolamentazione dei conflitti di lavoro e sull'esercizio di sciopero, da un lato, e sulle relazioni industriali, dall'altro, va dato atto ai sindacati di aver compiuto una scelta di grande responsabilità.

Questa va nella direzione di un rilancio serio e concreto del sindacato confederale



olidaristico, attento ai problemi della gente e al valore dei servizi pubblici, intesi e riconosciuti come condizione reale per uno sviluppo economico-sociale che sia all'altezza delle attese di fondo della società post-industriale.

Pertanto, in questa direzione si è concluso il Congresso Nazionale della Cisl che ha voluto rispondere alle spinte, alla frammentazione ed alla disarticolazione dei microegoismi e dei settorialismi corporativi con una linea che privilegia in maniera non equivoca la tutela degli interessi generali dei cittadini e delle collettività locali.

I documenti che sono stati sottoscritti dalla Cispel assieme ai segretari confederali sindacali sono una conferma tangibile della volontà di condurre passi in avanti verso una visione solidaristica, preoccupata di garantire soprattutto alle fasce più deboli degli utenti il rispetto dei diritti ai servizi fondamentali.

È davvero rilevante il fatto che i sindacati abbiano concordato con la Cispel la necessità di definire negozialmente nuove regole che valgano, prima e indipendentemente dall'intervento legislativo, a ricondurre i conflitti sociali dei diversi settori dei servizi pubblici locali a qualità e a quadro di riferimento che garantiscano diritti essenziali, anche se nel rispetto del diritto di sciopero.

Pertanto questo terreno d'intesa può contare su accordi e su regole che da tempo i sindacati confederali e alcune Federazioni associate alla Cispel hanno da tempo perseguito e che ora è possibile e opportuno fare avanzare, nella distinzione dei ruoli e delle responsabilità rispettive, verso obiettivi di più attenta considerazione dell'utenza, di più certa applicabilità delle regole e delle relative procedure, di rafforzamento della funzione dell'immagine del servizio pubblico, di maggiore partecipazione dei lavoratori alle politiche generali e aziendali dei servizi pubblici stessi.

Non meno rilevante è che i sindacati e la Cispel abbiano convenuto sulla opportunità che il mondo del lavoro e quello delle imprese pubbliche locali compiano un ulteriore passo verso un sistema di relazioni industriali che imprima un impulso di maggiore qualità e di più alta produttività dei servizi pubblici nel nostro paese.

Le domande via via più esigenti dei cittadini-utenti, i bisogni dell'apparato produttivo, percorso da crescenti spinte di trasformazione e di concorrenza internazionale, la spinta all'innovazione tecnologica di processo e di prodotto pretendono un impegno del mondo del lavoro, alla dirigenza delle aziende pubbliche locali si ripropongono anzitutto sul terreno di rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, in termini di modernità e di consapevole concorso nel perseguimento delle strategie di cambiamento organizzativo e gestionale.

INTRODUZIONE

Il protocollo sottoscritto tra la CISPTEL e le Confederazioni CGIL, CISL e UIL scaturisce dalla riconsiderazione dello stato delle relazioni industriali tra le parti sviluppatesi attraverso i precedenti protocolli del 1978, del 1982 e del 1985 e, in un quadro di sostegno del ruolo dei servizi pubblici locali, affronta i temi dello sviluppo integrato della rete dei servizi medesimi e del miglioramento del loro livello qualitativo e di efficacia.

Contestualmente il protocollo investe le problematiche della garanzia del servizio e della tutela dell'utenza in presenza di conflitti di lavoro, fissando norme di comportamento per l'esercizio dello sciopero e procedure per la gestione e risoluzione delle vertenze.

Per questo aspetto il protocollo offre il segno del grado di maturazione dei rapporti tra le parti e del livello di consapevole partecipazione agli interessi collettivi che anima e guida la gestione del pubblico servizio sia sul piano della conduzione responsabile sia su quello dei diretti operatori, anticipando i contenuti e gli effetti della legge all'esame del Parlamento e proiettandosi oltre con il prevedere misure e procedure dirette ad assicurare una gestione del conflitto e dell'azione sindacale che riduca al minimo le ripercussioni sull'utenza.

Il documento, dunque, si articola in due parti: l'una dedicata al sistema di relazioni industriali, l'altra alle norme di comportamento ed alle procedure per la gestione dei conflitti di lavoro.

Le due partizioni peraltro, come è espressamente evidenziato nel testo, confluiscono nei contenuti e negli strumenti a delineare un "sistema" di relazioni industriali dove l'autonomia delle parti si flette e si finalizza in forme partecipative per fini di interesse generale che travalicano le posizioni tradizionalmente rappresentate dalle parti stesse.

La consapevolezza del ruolo che assolvono le aziende di pubblici servizi sul tessuto socio-economico delle comunità locali induce le parti a sollecitare un processo di riassetto strutturale e organizzativo delle aziende stesse, convenendo sulla opportunità di attivare reciproche relazioni stabili sulle strategie di sviluppo dei servizi, sull'innovazione tecnologica e sulle conseguenti ricadute in ordine alla vita delle collettività locali e al quadro occupazionale.

Di qui una serie di obiettivi comuni su cui far confluire l'impegno delle parti: obiettivi gestionali (incrementare l'efficienza, l'efficacia, la produttività, il livello qualitativo e quantitativo dei servizi, attraverso anche l'utilizzazione ottimale del personale), obiettivi sociali (partecipazione dell'utenza al processo di sviluppo dei servizi), obiettivi di politica settoriale (tutela ambientale, garanzia di mobilità attraverso un sistema integrato di trasporti, ottimizzazione del ciclo integrale dell'acqua, risparmio energetico e gestione integrata dei servizi tecnologici a rete, sviluppo organizzativo



commerciale dei settori produttivi in vista della nuova realtà del mercato europeo).

In questo quadro le parti sono impegnate a consultarsi sulle linee strategiche per il perseguimento dei citati obiettivi, sulle iniziative generali di sviluppo delle imprese pubbliche locali, comprese quelle relative ai finanziamenti, agli investimenti e all'introduzione di nuove tecnologie, sulle politiche generali del lavoro ivi incluse quelle formative e gestionali del personale.

Il tutto in un'ottica di rafforzamento del sistema pubblico di gestione dei servizi che favorisca il processo di sviluppo e consolidamento dell'apparato produttivo del paese, ponendosi in termini di efficienza ed efficacia quale strumento ottimale per la realizzazione della pianificazione regionale, provinciale e locale.

Lo strumento attraverso il quale attuare l'informazione e la consultazione reciproca viene dal protocollo identificato in una struttura paritetica nazionale, suscettibile di articolazione settoriale per specifiche problematiche, la quale ha il compito di documentare, curare e valutare le iniziative sulle linee di politica dei servizi pubblici locali elaborate o assunte dalle parti, per i diversi aspetti strutturali, organizzativi, gestionali con riguardo anche alla garanzia di servizio, allo stato delle relazioni sindacali, al quadro socio-economico in cui operano le imprese pubbliche locali.

La struttura esprime pareri e orientamenti ma non interferisce sull'autonomia comportamentale delle parti e sulle relative prerogative e competenze.

La struttura è espressione delle Confederazioni e opera a livello nazionale generale intersettoriale; a livello territoriale, regionale e interregionale può promuovere la costituzione di Comitati paritetici per l'approfondimento delle ricadute in tema di dotazione dei servizi delle scelte strategiche delle imprese pubbliche locali.

Le Federazioni di settore curano nei rispettivi CCNL l'adozione di norme sulle relazioni industriali coerenti con le linee del protocollo confederale; a livello aziendale è prevista peraltro una informativa periodica alle OO.SS. sugli indirizzi e gli obiettivi del piano programma, sullo stato di attuazione del medesimo, sui programmi di investimento, sulle ricadute in ordine all'organizzazione del lavoro.

* * *

La seconda parte del protocollo, dedicata alle norme di comportamento e alle procedure per la gestione dei conflitti di lavoro, costituisce la prima risposta concreta, dopo il protocollo Signorile, sul terreno dell'autonomia collettiva alla esigenza di garantire il soddisfacimento dei bisogni essenziali della collettività anche nei momenti di conflittualità tra le parti sociali.

Partendo dal riconoscimento della essenzialità dei servizi erogati dalle imprese pubbliche degli enti locali, in quanto servizi rivolti al soddisfacimento di esigenze primarie della comunità e degli individui, le parti

convengono di autodeterminarsi in comportamenti che non ledano gli interessi che scaturiscono da tali bisogni.

A tal fine individuano principi di carattere generale che devono guidare la contrattazione di settore, integrandola e all'occorrenza surrogandola, nella specifica materia delle modalità di esercizio dello sciopero e nelle procedure per la gestione dei conflitti.

Viene così formalizzato l'impegno che in caso di sciopero sia assicurata la erogazione dell'energia elettrica, del gas e dell'acqua (comprese le operazioni di depurazione e potabilizzazione), la somministrazione del farmaco, lo smaltimento dei rifiuti speciali, tossici e nocivi in una ottica di preservazione dell'ambiente da danni concreti, il trasporto dell'utenza pendolare.

Sulla linea di tali premesse le espressioni settoriali delle parti sono impegnate a definire le prestazioni indispensabili di funzionamento del servizio inteso complessivamente, le modalità per la tutela degli impianti e per la sicurezza degli utenti, le procedure per la individuazione del personale occorrente a tali fini e per assicurare il pronto intervento.

Trattasi di principi e di impegni che hanno a riferimento gli indirizzi recepiti nel DDL all'esame del Parlamento ma che ne costituiscono al tempo stesso arricchimento, superamento e attuazione in quanto vanno al concreto e realizzano già quell'accordo e quella definizione di prestazioni indispensabili che la legge delega alle parti a livello di contrattazione prevalentemente aziendale.

In un contesto attuativo più ampio e con impegni già definiti viene delineato un codice di comportamento delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori ed uno parimenti delle Organizzazioni datoriali e aziende associate, codici che hanno come fine precipuo quello di prevenire il conflitto sindacale, di indirizzarlo secondo regole di comportamento che ne agevolino la risoluzione, di evitarne le espressioni più dannose per la collettività riducendo al minimo i disagi per l'utenza.

Viene così regolamentata la titolarità a proclamare lo sciopero, definiti, direttamente e per rinvio alla disciplina di settore, i periodi in cui è precluso il ricorso all'azione sindacale, specificata la durata del preavviso, definita la durata e la cadenza degli scioperi.

In ogni circostanza e per ogni iniziativa è sempre presente l'interesse dell'utenza, che deve essere tempestivamente avvertita sia della proclamazione che della revoca dello sciopero, mentre devono essere adottate congrue forme di pubblicizzazione dei termini della vertenza e soprattutto adeguata informativa agli organi pubblici competenti.

Le norme comportamentali, che si caratterizzano per la reciprocità anche in ordine ai contenuti, beninteso compatibilmente con i fini istituzionali delle parti (ad esempio le Associazioni datoriali sono impegnate a intrattenere relazioni sindacali soltanto con Organizzazioni sindacali che adottino codici comportamentali e procedure conformi al protocollo), si completano con la previsione di procedure per la gestione del negoziato contrattuale e per la mediazione ed il raffreddamento dei conflitti collettivi.

È questa la parte del protocollo di specifica portata pattizia, avendo inteso



le parti, per ciò che attiene ai comportamenti in caso di sciopero, rivendicare l'autodeterminazione dei comportamenti in attuazione dei principi convenuti nel protocollo, escludendo l'attribuzione di diritti potestativi reciproci sulle rispettive sfere di competenza.

Le procedure negoziali si articolano difformemente a seconda che riguardino i rinnovi dei contratti nazionali o la contrattazione aziendale o le vertenze aziendali per l'applicazione di accordi.

Tutta la procedura è ispirata all'intento di favorire la definizione della controversia attraverso tempi obbligati di confronto, pause di raffreddamento in cui è precluso il ricorso allo sciopero, intervento delle istanze superiori per iniziative volte a rimuovere le difficoltà insorte alla prosecuzione del negoziato e per formulare proposte per la definizione o mediazione della vertenza.

Le pause di raffreddamento coincidono praticamente con lo svolgersi del negoziato contrattuale per tutta la durata stabilita dalle norme del protocollo e ciò al fine di assicurare un periodo di confronto che consenta la maturazione della possibile soluzione contrattuale senza la pressione di azioni di lotta da parte dei lavoratori.

Il protocollo infine contempla norme sanzionatorie per l'eventuale violazione delle regole di comportamento definite dallo stesso protocollo, ivi incluse per ciò che riguarda i soggetti collettivi le norme procedurali per il raffreddamento e la definizione delle controversie collettive. L'impianto delle sanzioni, che rappresentano una delle più consistenti novità rispetto alle regolamentazioni finora adottate in materia, riflette quello del D.D.L. all'esame del Parlamento per la parte che interessa i singoli lavoratori (la violazione delle norme del protocollo costituisce mancanza disciplinare punibile come tale con le sanzioni previste dal contratto collettivo di settore), mentre se ne discosta provvisoriamente per le sanzioni a carico delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro (e aziende rappresentate) le quali sono soggette unicamente a una sanzione pecuniaria, il cui gettito va destinato ad iniziative a favore dell'utenza.

L'assetto delle sanzioni è provvisorio e sarà adeguato per i soggetti collettivi a quello di legge quando questa interverrà a regolamentare la materia.

Per l'intanto l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione è rimessa a un Collegio di valutazione costituito da 7 membri di cui 6 scelti pariteticamente dalle parti e presieduto dal settimo designato di comune accordo.

A questo Collegio, che può comminare altresì la sanzione accessoria di rendere pubblica la notizia della violazione e della sanzione applicata, le parti possono ricorrere per denunciare comportamenti delle stesse non conformi agli impegni assunti ed alle autodeterminazioni contemplate dal protocollo.

L'anno 1989 il giorno 20 del mese di luglio, in Roma,

tra

la CISPEL (Confederazione Italiana Servizi Pubblici Enti Locali), rappresentata dal Presidente Renzo Santini, assistito dal Vice Presidente Delegato Nicola Vernola e dai Vice Presidenti Mauro Antonetti, Domenico Barillà, Gian Ezio Dolfini, Pietro Gamboloto, Santo Laganà, nonché dal Tesoriere Alfonso De Seneen, con la partecipazione dei componenti la Giunta Confederale Germano Bulgarelli, Mario De Santis, Antonio Marzotto Caortota, Dario Maturro, Rubes Triva, e della Delegazione Sindacale Permanente nelle persone di Adolfo Spaziani, Presidente, Enzo Garabello, Francesco Cattabiani, Maurizio Ceconi, Roberto Leoni e Francesco Neri, nonché del Segretario Generale della Confederazione Ario Rupeni e per il Dipartimento Lavoro Confederale del Dirigente Pier Luigi Cenci;

e

la CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), rappresentata da Segretario Generale Bruno Trentin, dal Segretario Generale aggiunto Ottaviano Del Turco e dal Segretario Confederale Lucio De Carlini, con la partecipazione del Coordinatore del Dipartimento Terziario e Servizi Salvatore Bonadonna;

la CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori), rappresentata dal Segretario Generale Franco Marini e dal Segretario Confederale Domenico Trucchi, con la partecipazione di Dario Ballotta del Dipartimento Terziari e Servizi;

la UIL (Unione Italiana del Lavoro), rappresentata dal Segretario Generale Giorgio Benvenuto e dai Segretari Confederali Roberto Bonvicini e Silvan Veronese, con la partecipazione di Antonio Vargiu del Servizio Relazioni Sindacali;

si è convenuto il seguente protocollo di intesa su

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

E

NORME DI COMPORTAMENTO DELLE PARTI E PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI LAVORO.



SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Premessa

La C.I.S.P.E.L., la C.G.I.L., la C.I.S.L., la U.I.L., nell'intento di riconsiderare, alla luce dell'esperienza, il sistema di relazioni industriali nel settore delle imprese pubbliche degli enti locali per perseguire un rapporto tra le parti sempre più funzionale allo sviluppo della efficienza e della produttività delle gestioni ed al convergere delle iniziative, richiamati i protocolli sottoscritti il 13.7.1978, il 16.2.1982 e il 17.7.1985, convengono sulla necessità di procedere al loro adeguamento avendo riguardo alle mutate condizioni della società ed all'evoluzione dei rapporti tra le parti sociali nell'ambito dei pubblici servizi.

C.I.S.P.E.L., C.G.I.L., C.I.S.L., e U.I.L. ritengono che, per il preminente ruolo che le aziende pubbliche locali sono chiamate a svolgere nella gestione di complessi e fondamentali servizi per la vita dei cittadini, sia necessario promuovere un processo di riassetto organizzativo delle aziende pubbliche locali, anche in sintonia con gli orientamenti dei provvedimenti, all'esame del Parlamento, di riordino delle autonomie locali e di riforma dell'ordinamento dei servizi pubblici locali.

A tal fine le parti convengono sulla opportunità di attivare un sistema di relazioni stabili sulle strategie di sviluppo dei servizi pubblici locali, sui loro effetti in ordine alla qualità della vita delle collettività, sui piani generali volti a introdurre innovazioni tecnologiche o organizzative con particolare riguardo ai riflessi qualitativi e quantitativi sull'occupazione.

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto, da una parte, per rendere più efficace il sistema contrattuale e, dall'altra, per favorire il raggiungimento di un livello di prestazioni di servizi pubblici che elevi la qualità del tessuto socio-economico delle comunità locali, in particolare nelle aree più deficitarie di servizi, individuabili prevalentemente nel Mezzogiorno.

Riaffermata l'utilità, la centralità e la essenzialità dei servizi pubblici erogati dalle imprese pubbliche locali dell'energia, del gas, dell'acqua, dei trasporti, dei mercati, delle farmacie, del latte e dell'igiene ambientale, CISPEL, CGIL, CISL e UIL concordano e si impegnano sui seguenti obiettivi:

- 1) migliorare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi resi alla collettività;
- 2) perseguire una linea di trasparenza nelle scelte e nelle iniziative che riguardino i pubblici servizi in modo da rendere effettiva l'informazione e la partecipazione dell'utenza nel processo di sviluppo quantitativo e qualitativo dei servizi stessi;
- 3) incrementare l'efficienza e l'efficacia di detti servizi e in tale quadro contenerne i costi di gestione (economicità);
- 4) proseguire nel processo di miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo della impresa pubblica locale anche attraverso l'ottimale utilizzazione e valorizzazione del personale;

5) conferire priorità, anche sul piano della qualità, agli interventi di tutela ambientale;

6) valorizzare il ruolo dell'impresa pubblica locale di igiene ambientale nel suo ciclo globale quale soggetto rivolto a garantire gli interventi di gestione e salvaguardia ambientale;

7) perseguire una politica della mobilità che si basi su un sistema integrato dei trasporti con particolare riguardo alle aree metropolitane e che miri a rimuovere gli ostacoli di ordine finanziario e strutturale al conseguimento di una più efficiente ed economica gestione pubblica del trasporto;

8) promuovere una revisione del quadro normativo della gestione dell'acqua sulla base dei principi fondamentali degli ambiti territoriali ottimali del ciclo integrale e unitario dell'acqua, incentivando forme di gestione con sortili;

9) rafforzare il ruolo delle aziende energetiche degli enti locali per il raggiungimento degli obiettivi di politica energetica previsti dal P.E.N. avuto riguardo al contributo di tali aziende sul terreno del risparmio energetico e di una gestione integrata dei servizi tecnologici a rete;

10) promuovere politiche adeguate di organizzazione, produzione, gestione e commercializzazione delle imprese pubbliche locali del gas, del latte, del prodotto farmaceutico, annonarie in vista della scadenza del 1993 del confronto che si porrà con le nuove realtà di mercato.

Per questi motivi, le prospettive strategiche di risanamento, di ristrutturazione e di sviluppo delle imprese pubbliche locali, le iniziative generali in ordine agli investimenti ed al finanziamento delle imprese stesse, le politiche del lavoro, comprese quelle formative e gestionali del personale costituiranno oggetto di consultazione e di valutazione tra le parti firmatarie del presente protocollo all'inizio di ogni anno.

CISPEL, CGIL, CISL e UIL individuano nell'impresa pubblica dell'ente locale una struttura portante del "sistema dei servizi pubblici" che può contribuire, procedendo sul terreno dell'innovazione, a far recuperare efficienza all'intero «sistema» e partecipare attivamente al processo di consolidamento e sviluppo dell'apparato produttivo del paese. A tal fine le parti si impegnano nelle sedi istituzionali nazionali e locali a favorire la scelta gestionale verso l'impresa pubblica locale laddove non sussistano ragioni particolari perché i servizi pubblici siano gestiti da soggetti diversi.

La CISPEL si impegna per i settori in cui opera, avvalendosi delle conoscenze tecnologiche e delle esperienze acquisite dal sistema delle imprese aderenti, a promuovere in particolare nelle aziende del Sud più avanzati modelli organizzativi di gestione dei servizi ed in particolare: impegna ad affrontare con vigore, in specie attraverso le aziende di igiene urbana, i problemi della difesa e salvaguardia dell'ambiente.

La CGIL, la CISL e la UIL si impegnano a loro volta a favorire l'ingresso di nuove tecnologie e processi organizzativi del lavoro attraverso le rispettive strutture a livello territoriale e d'azienda, concorrendo nel contempo a individuare e realizzare forme dirette al miglioramento dell'



produttività aziendale e del lavoro; a tale fine le parti si incontreranno nel mese di giugno di ogni anno.

L'impresa pubblica locale deve dunque, nel complesso dei campi in cui opera, rispondere sempre più alle esigenze delle collettività locali, quale strumento realizzativo della pianificazione regionale, provinciale e comunale.

L'ottimizzazione dei servizi pubblici ed il raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia degli stessi sono, per CISPEL, CGIL, CISL e UIL, un passo decisivo per la qualificazione e il contenimento della spesa pubblica, nonché l'unica risposta valida a chi ritiene che solo attraverso la privatizzazione possano conseguirsi tali risultati.

In tale contesto la CISPEL, per quanto di competenza, avrà cura di informare CGIL, CISL e UIL delle iniziative che siano assunte in materia di politica tariffaria e di consultare le suddette Confederazioni sulle strutture tariffarie.

Il sistema di relazioni industriali

Costituisce parte integrante del sistema di relazioni industriali tra le parti la contestuale intesa riguardante la disciplina delle vertenze ai vari livelli e la regolamentazione dei poteri autonomi di comportamento.

Il sistema di relazioni industriali è volto a realizzare la partecipazione del sindacato, senza interferire sull'autonomia delle parti che resta confermata ad ogni livello, alle scelte strategiche relative alle politiche di sviluppo e organizzazione dei servizi, nonché alle politiche occupazionali e formative del personale nel comparto delle aziende aderenti alla CISPEL.

Esso si articola su 4 livelli:

1) livello confederale

è costituita una struttura paritetica nazionale, composta da rappresentanti della CISPEL e delle Confederazioni CGIL, CISL e UIL.

La struttura si riunirà almeno all'inizio e a metà di ciascun anno con compiti di informazione e di consultazione sulle linee di politica dei servizi pubblici locali.

In particolare la struttura curerà:

- a) l'acquisizione di elementi circa gli indirizzi generali delle parti nei diversi settori dei pubblici servizi;
- b) la conoscenza e l'approfondimento di eventuali interventi sull'assetto istituzionale degli enti locali: decentramento, poteri, compiti, attribuzioni, autonomia finanziaria ed effetti sul rapporto ente locale-aziende pubbliche locali;
- c) l'esame di programmi di sviluppo, ricerca, innovazione tecnologica e coordinamento tra le aziende di rilevanza strategica;
- d) la valutazione dei temi della sicurezza dell'esercizio dei servizi e della continuità della loro erogazione;
- e) la verifica del livello di applicazione dei contratti collettivi di lavoro

nei vari settori e lo stato delle relazioni sindacali anche allo scopo di prevenire o risolvere situazioni conflittuali;

f) la valutazione del quadro socio-economico in cui operano le imprese pubbliche locali e quella delle relative prospettive generali e settoriali per riflessi conseguenti sulle politiche del lavoro e per gli effetti che anche su piano del costo del lavoro possono derivare alla capacità concorrenziale delle imprese suddette;

g) l'esame di proposte generali in materia di sicurezza del lavoro, organizzazione del lavoro, di produttività, di mercato del lavoro.

In considerazione della rilevanza di problematiche settoriali, la struttura paritetica può costituire comitati specifici di settore con la partecipazione dei rappresentanti delle Federazioni interessate e con il compito di esaminare i programmi e le iniziative delle parti al riguardo.

L'informazione e la consultazione dovranno di norma precedere l'attuazione dei progetti e dei piani di intervento sui punti predetti.

La struttura in parola esprime pareri sulle questioni esaminate e può anche indicare orientamenti alternativi. Nel caso in cui non sia raggiunta una identità di vedute i diversi pareri potranno essere registrati a richiesta delle parti.

L'attività della struttura nazionale non altera l'autonomia delle parti e le competenze delle stesse, così come risultano articolate ai diversi livelli.

Alle Federazioni nazionali di categoria ed alle loro diverse articolazioni territoriali spetta la gestione di quanto previsto dai CCNL di settore.

2) A livello territoriale

Per i territori regionali e interregionali, e specificatamente per le aree metropolitane, sarà promossa dalla struttura di cui al punto 1) che precede la costituzione di Comitati territoriali paritetici per l'approfondimento delle ricadute, in tema di dotazione di servizi, delle scelte strategiche delle imprese pubbliche locali.

3) Livello di Federazione di settore

Nel quadro di principi e indirizzi enunciati nel presente protocollo le relazioni industriali, a livello di Federazione, sono regolate dalle norme dei protocolli previsti nei CCNL.

4) Livello di azienda

Le relazioni industriali sono regolate dalle norme contenute nei protocolli confederali, in quelli di settore e nei CCNL.

Le aziende, ferme restando le procedure sulle Relazioni Industriali



contemplate dalla disciplina collettiva di settore, attueranno annualmente una informativa alle OO.SS. territoriali sugli indirizzi e sugli obiettivi del piano programma, sui relativi aggiornamenti, sullo stato di attuazione del medesimo in ordine, in particolare, allo sviluppo dei servizi, ai programmi di investimento, alle ricadute conseguenti sulla organizzazione del lavoro e sulla dimensione del personale, alle politiche formative del personale.

NORME DI COMPORTAMENTO DELLE PARTI E PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CONFLITTI DI LAVORO

Premessa

1) Le parti con il presente protocollo si propongono di migliorare gli attuali assetti di relazioni industriali, definendo le procedure delle vertenze ai vari livelli, individuando autonome regole di comportamento datoriale e delle OO.SS. nel settore dei pubblici servizi locali.

Il protocollo, che si applica ai servizi facenti capo ai settori di attività in cui si articola la CISPEL, consta: di una premessa, di codici di comportamento delle parti e corrispondenti norme di garanzia, di norme pattizie, di norme sanzionatorie e di attuazione;

2) Le parti riconoscono che nei settori oggetto del protocollo, le prestazioni riguardano, in genere, servizi di prima e fondamentale necessità; servizi i quali, essendo rivolti al soddisfacimento di esigenze primarie della comunità e degli individui, hanno una incidenza diretta sulle attività economico-produttive e sul regolare svolgimento del vivere civile e sociale e a tal fine necessitano di livelli indispensabili di funzionamento.

3) Le parti convengono sulla necessità di una reciproca autoregolamentazione dei poteri autonomi di comportamento. Ciò pur nel reciproco impegno di escludere tassativamente, per quanto concerne la materia di cui al presente protocollo, l'attribuzione di diritti potestativi sulle rispettive sfere di competenza.

4) Le disposizioni del presente protocollo integrano i contratti, le pattuizioni, gli accordi preliminari e le autoregolamentazioni che le parti hanno adottato nei settori individuati e modificano le disposizioni che risultino difformi rispetto agli obiettivi del presente protocollo.

5) Il completamento delle normative di cui al presente protocollo - in relazione alla peculiarità dei settori ed alle modalità di erogazione dei servizi - è rimesso nel rispetto dei principi definiti nel protocollo medesimo, a regolamentazioni di settore e, per quanto specificamente indicato, ai regolamenti aziendali;

6) La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata alle aziende con un congruo preavviso, definito per ogni singolo settore ma che non può comunque essere inferiore a 5 giorni per le azioni di sciopero che abbiano riflessi sull'utenza. La revoca o la sospensione dello sciopero

devono, compatibilmente con lo stato delle trattative, essere comunicate alle aziende almeno 24 ore prima e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi;

7) La durata dello sciopero all'inizio di ogni vertenza e quella di ciascuna azione successiva relativa alla stessa vertenza saranno definite per ogni singolo settore con apposite intese a livello nazionale volte a ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza.

Comunque tra una azione di sciopero e la successiva deve essere assicurato un intervallo di almeno 7 giorni, avendo cura di prevedere settore dell'igiene ambientale le forme di normalizzazione del servizio: cessazione dello sciopero.

Gli scioperi di durata inferiore alla giornata dovranno svolgersi in un unico periodo continuativo riferito a ciascun turno.

8) Considerata la specifica peculiarità di taluni dei servizi espletati dalle aziende degli enti locali, resta convenuto che:

lo sciopero si esercita con modalità che assicurino l'erogazione dei servizi tecnologici a rete (energia elettrica, acqua, gas),

la tutela dei beni primari della salute e della sicurezza della persona e inoltre la continuità delle prestazioni relative: al trattamento delle acque (depurazione e potabilizzazione); alla somministrazione del farmaco nei casi in cui il servizio dell'azienda pubblica per determinati ambiti territoriali presenti alternative; e, nel settore dell'igiene ambientale - fermo restando l'impegno di operare per evitare concreti danni ambientali - allo smaltimento dei rifiuti speciali, tossici e nocivi.

la libertà di circolazione e il diritto al lavoro vanno garantiti con forme adeguate di servizio che riducano al minimo i disagi per l'utenza penale.

9) In attuazione dei principi che precedono dovranno essere definiti, con specifici accordi, per ogni singolo settore interessato al presente protocollo:

a) le prestazioni indispensabili di funzionamento del servizio inteso nei suoi molteplici aspetti, anche integrative di quelle sopra definite;

b) le modalità per garantire la tutela degli impianti, la loro sicurezza e quella degli utenti;

c) le procedure per la individuazione del personale indispensabile per le fini che precedono e per assicurare i presidi di pronto intervento.

Gli accordi di settore attuativi dei principi anzidetti costituiranno parte integrante del presente protocollo.

Le parti confederali si riservano di intervenire per iniziative dirette in caso in cui le prestazioni, le modalità ed i presidi di cui sopra non siano tempestivamente definiti a livello di settore, ferma restando la titolarità delle categorie interessate.



CODICE DI COMPORTAMENTO SINDACALE

Le OO.SS. assumono nell'esercizio del diritto di sciopero nel settore dei pubblici servizi locali e nelle attività ad essi connesse, il codice di comportamento di cui al presente protocollo. Il codice non si applica nei casi in cui fossero in gioco i valori fondamentali delle libertà costituzionali, della democrazia e della pace.

Gli obiettivi che le OO.SS. si pongono per la tutela degli interessi dei lavoratori e per un migliore modello di sviluppo della società, comportano l'adozione di comportamenti sindacali capaci di realizzare il più ampio consenso. A tal fine le OO.SS. si impegnano a dotarsi di regole comuni di comportamento per la definizione delle piattaforme rivendicative e per la ratifica dei risultati contrattuali.

Le OO.SS. ritengono che il consenso sia legato non solo alla soluzione dei problemi cui è rivolta l'azione sindacale, ma anche a comportamenti che attenuino il più possibile i disagi derivanti alla collettività da agitazioni e scioperi nel settore dei pubblici servizi.

Per queste considerazioni le OO.SS. si impegnano ad individuare forme di lotta che, pur avendo capacità di incidere sul negoziato, riducano al minimo le ripercussioni sull'utenza, per cui ritengono importante uno stretto collegamento tra le categorie e le OO.SS. territoriali per la ricerca di un giusto equilibrio delle modalità di lotta stesse.

Parimenti le OO.SS. si impegnano a non proclamare scioperi che rimettano in discussione i CCNL, o loro parti che siano puntualmente applicate, per tutto il periodo di vigenza del CCNL medesimo.

Considerato che nell'attuazione dei principi che precedono, diverse possono risultare, in funzione del tipo di servizi, le modalità dell'esercizio dell'azione sindacale, tuttavia per la più efficace tutela delle esigenze primarie delle collettività servite, assumono le seguenti regole di comportamento:

1) le strutture nazionali, regionali e territoriali competenti, eviteranno scioperi in concomitanza con manifestazioni di rilevante importanza nazionale e internazionale nonché in concomitanza con le consultazioni elettorali; gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o calamità naturale;

2) per i settori, ove abbia rilevanza il problema, saranno inoltre individuati i periodi in cui sono precluse manifestazioni di sciopero;

3) la titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle strutture sindacali nazionali di categoria per quelli nazionali; alle strutture regionali di categoria per quelli regionali; alle strutture territoriali di categoria per quelli locali; alle strutture sindacali aziendali d'intesa con quelle territoriali per gli scioperi aziendali e/o di unità produttiva. In ogni caso sarà necessaria la previa intesa con le strutture delle organizzazioni orizzontali competenti a norma dei singoli statuti anche in relazione al territorio interessato dagli effetti dello sciopero;

4) in ogni caso di sciopero o di altra forma di lotta, dovranno essere assicurate le prestazioni definite a norma dei punti 8) e 9) della premessa.

CODICE DI COMPORTAMENTO DI PARTE DATORIALE

Premessa

La CISPEL, le Federazioni di categoria e le aziende da esse rappresentate si impegnano ad osservare il presente codice di comportamento avendo riguardo all'interesse generale per il regolare funzionamento dei servizi pubblici locali.

1) Le associazioni datoriali s'impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS., firmatarie di CCNL che adottino codici di autoregolamentazione e procedure negoziali conformi al presente protocollo.

Nel caso in cui Organizzazioni sindacali chiedano di sottoscrivere per adesione il CCNL nel rispetto dell'unità contrattuale, le Associazioni datoriali si impegnano a darne preventiva informazione alle Organizzazioni sindacali stipulanti.

2) Le associazioni datoriali e le Aziende ad esse associate interromperanno le relazioni negoziali in atto con le OO.SS. che attuino azioni di sciopero non conformi al codice di autoregolamentazione sindacale contemplato dal presente protocollo.

3) Le associazioni datoriali e le aziende si impegnano, per quanto è di competenza, a non attuare comportamenti che rimettano in discussione contratti collettivi, o loro parti compiutamente applicate, per tutta la vigenza dei contratti medesimi.

4) Le associazioni delle Aziende si impegnano perché le Aziende loro associate diano tempestiva notizia all'utenza delle prevedibili anomalie che possono interessare il servizio pubblico a causa di scioperi comunicati dalle OO.SS.LL.; le associazioni stesse e le aziende forniranno adeguata informativa agli organi pubblici competenti sulle ragioni delle agitazioni.

5) Le associazioni datoriali e le aziende adotteranno e favoriranno forme congrue di pubblicizzazione, a cura delle parti, dei termini delle vertenze.

6) Le associazioni datoriali e le Aziende utilizzeranno correttamente forme di raffreddamento e la vigenza dell'autoregolamentazione per favorire - nell'interesse dell'utenza - la tempestiva soluzione dei conflitti. Le aziende interessate, assumeranno uno specifico onere di diligenza e buona fede nel ripristinare il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero dopo la revoca tempestiva degli stessi da parte delle OO.SS.



NORME DI GARANZIA

I presenti codici di comportamento aziendale e sindacale, integrati da "norme specifiche di categoria o settore", vincolano le strutture delle parti a tutti i livelli, per cui ogni comportamento difforme da quanto previsto costituirà violazione degli impegni assunti.

LE PARTI SI DANNO ATTO:

che al fine di garantire l'interesse pubblico cui è rivolta tutta la presente regolamentazione e di assicurare un sostegno istituzionale alle procedure di contrattazione e composizione dei conflitti contemplate dal presente protocollo è necessario che si sviluppino, parallelamente all'iniziativa negoziale e senza sovrapporsi all'autonomia delle parti, forme di intervento pubblico che rimuovano ostacoli normativi esistenti, consentano di fronteggiare esigenze di primaria necessità, sanciscano poteri, diritti ed oneri coesenziali alla piena attuazione dei principi e delle regole definiti dalla libera contrattazione delle parti.

Le parti, comunque, a fronte di iniziative legislative sulla materia, si incontreranno per valutarne le congruenze con quanto sopra dichiarato, ferma restando la successiva rispettiva autonomia.

NORME PATTIZIE

Regolamentazione del negoziato contrattuale - Procedure di mediazione e raffreddamento dei conflitti collettivi.

Le procedure di seguito indicate si presentano funzionali alla tempestiva conclusione delle vertenze e a pause di raffreddamento del conflitto.

1) Rinnovi contrattuali nazionali

Le OO.SS. si impegnano a presentare le piattaforme rivendicative per il rinnovo dei contratti 60 giorni prima della loro scadenza, indicando i soggetti cui spetta la conduzione delle trattative e la stipulazione del nuovo contratto.

Le associazioni datoriali si impegnano ad iniziare le trattative entro 30 giorni dalla presentazione della piattaforma.

In occasione del primo incontro tra le delegazioni trattanti si definirà il percorso del negoziato e si procederà alla individuazione dell'onere della piattaforma rivendicativa.

Negli ulteriori 60 giorni, e comunque entro 90 giorni dalla presentazione della piattaforma, le parti perseguiranno la definizione della controversia, fermo restando che ove sia constatata l'esistenza di gravi difficoltà, si attuerà un resoconto alle sedi confederali competenti, le quali svilupperanno fino all'esaurimento dei 60 giorni medesimi interventi atti a rimuovere le

difficoltà. Qualora tali interventi non abbiano effetto e le parti non concordino ulteriori iniziative per la definizione della vertenza, ricorrendo eventualmente ad organismi esterni per la valutazione dei termini del contendere o a sedi istituzionali di mediazione - iniziative in pendenza delle quali resta ancora sospesa ogni azione sindacale - non sussiste impedimento ulteriore alle azioni di lotta nel rispetto delle norme del presente protocollo.

2) Vertenze aziendali per l'applicazione di accordi

Entro 10 giorni dalla contestazione scritta e adeguatamente motivata della violazione, con relativa rivendicazione e richiesta di apertura del confronto, dovrà avviarsi il negoziato.

In pendenza della procedura contemplata nel presente punto 2), le parti non faranno ricorso ad iniziative o azioni unilaterali.

Entro i 15 giorni successivi all'avvio del confronto si dovrà pervenire alla conclusione della vertenza tra le parti, rimettendola, in caso di mancato accordo, ai competenti livelli di trattazione superiori i quali procederanno entro i 10 giorni successivi ad una verifica dei termini del contendere formulando valutazioni e proposte di definizione della controversia.

3) Contrattazione aziendale su materie demandate dal CCNL

Entro 15 giorni dalla presentazione delle richieste sindacali le Aziende si impegnano ad iniziare le trattative.

Nello stesso periodo, qualora sorgano dubbi sulla competenza della sede aziendale, a richiesta di una delle parti può essere verificato in sede nazionale il livello negoziale competente, senza che ciò comporti ritardo sull'inizio delle trattative.

Nei successivi 40 giorni la trattativa si svilupperà con le strutture sindacali competenti.

Decorso inutilmente questo termine, le parti attueranno un resoconto alle sedi nazionali le quali entro i 5 giorni successivi, considerati di ulteriore raffreddamento, svilupperanno interventi atti a rimuovere le difficoltà. Qualora tali interventi o iniziative non abbiano effetto e le parti non concordino di rimettere ad organismi esterni o a sedi istituzionali la mediazione della controversia, le parti medesime si riterranno libere di intraprendere le azioni più opportune nel rispetto delle norme del presente protocollo.

NORME SANZIONATORIE

Le disposizioni del presente protocollo, integrando i contratti collettivi di



settore, vincolano alla loro osservanza le Aziende ed i lavoratori destinatari degli stessi CCNL, oltre che le rispettive strutture sindacali. La violazione delle disposizioni predette è suscettibile delle seguenti sanzioni, indipendentemente da quelle di legge connesse al comportamento adottato:

a) i lavoratori che si astengano dal lavoro senza rispettare le modalità di esercizio dell'azione sindacale definite a norma dei punti 6), 7), 8) e 9) della "premessa" delle norme di comportamento delle parti del presente protocollo sono soggetti, secondo le procedure contrattuali e di legge, alle sanzioni previste per le mancanze disciplinari dal CCNL di settore applicato, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso;

b) nei confronti delle Organizzazioni dei lavoratori, e parimenti nei confronti delle aziende e/o rispettive Federazioni di categoria, le quali non osservino le norme definite nel presente protocollo, ivi incluse le norme procedurali per il raffreddamento e la definizione delle controversie collettive, è applicata una sanzione pecuniaria, da devolversi per iniziative a favore dell'utenza concordate tra le parti stipulanti il presente protocollo.

L'accertamento della violazione nei casi di cui alla lettera b) che precede e l'irrogazione della sanzione conseguente è rimessa, fino a quando non sarà istituzionalizzato un organismo pubblico preposto a questi fini, a un collegio di valutazione costituito da 7 membri di cui tre designati da ciascuna delle parti (CISPEL e CGIL, CISL, UIL) ed il settimo scelto di comune accordo.

Il collegio può comminare come sanzione accessoria quella della pubblicazione su due giornali a tiratura nazionale della notizia della violazione, della parte inadempiente e della sanzione applicata. Le spese di pubblicazione sono a carico della parte inadempiente.

Le sanzioni previste dalla disposizione di cui alla lettera b) che precede saranno uniformate a quelle contemplate da provvedimenti di legge che dovessero intervenire a regolamentare l'esercizio dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

NORME DI ATTUAZIONE

Alle parti confederali firmatarie del presente protocollo è rimessa la verifica della sua effettiva applicazione; la parte che ravvisi nel comportamento dei soggetti destinatari delle norme del presente protocollo una violazione delle norme stesse è tenuta a darne notizia alla controparte per le iniziative di competenza e può denunciare il comportamento medesimo al Collegio di valutazione per le determinazioni conseguenti.



La presente copia, composta di n. 12 (dodici) facciate, è conforme
all'originale esistente presso questo ufficio.

Taranto, li - 2 MAR. 1990



FUNZIONARIO SEGRETERIA
(Franco FERRANTE)