Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

PubblicaAmministrazione

Prerogative Sindacali e Normativa di Riferimento

Testi e Documenti

A cura dell'Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio per rappresentatività sindacali e gli scioperi

FORUM 2006

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

TESTI E DOCUMENTI

PREROGATIVE SINDACALI
E
NORMATIVA DI RIFERIMENTO

A cura dell'Ufficio Relazioni Sindacali - Servizio per la rappresentatività sindacale e gli scioperi.

INDICE

Presentazione **3**

Testo coordinato e aggiornato del CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali 7/8/1998 ..... **5**

Le prerogative sindacali del personale in regime di diritto pubblico **55**

Deleghe sindacali **58**

1 Nozione e modalità di rilevazione 58
2 Fondamento e limiti delle obbligazioni del datore di lavoro 67

I modelli di relazioni sindacali **74**

1 La contrattazione collettiva 76

1,1 La contrattazione collettiva nazionale 76
1,2 La contrattazione collettiva integrativa 82
1,2,1 La gestione degli incontri 89
1,2,2 La conclusione degli accordi 95
1,3 L'interpretazione autentica 101

2 Le altre forme di partecipazione 104
2,1 Informazione 104
2,2 Concertazione 109
2,3 Consultazione 113
2,4 Organismi paritetici 115

Riferimenti bibliografici **117**

Prospetti **119**

Normativa ..... **I**

PRESENTAZIONE

Anche in occasione del FORUM PA 2006 si è ritenuto opportuno predisporre una nuova edizione del testo *"Prerogative sindacali e normativa di riferimento"* al fine di fornire un quadro generale di riferimento sulle relazioni sindacali alle Amministrazioni dello Stato.

Naturalmente la pubblicazione non ha la pretesa di esaurire la materia, sempre mutevole anche in relazione ai rinnovi contrattuali che interessano le varie branche della Pubblica Amministrazione, ma si pone come obiettivo quello di esaminare gli istituti comuni a tutti i settori dell'impiego per dare una risposta ai concreti problemi che costantemente si presentano agli Uffici nella quotidiana dialettica con le OO.SS..

Quest'anno, in particolare, si è provveduto alla predisposizione di un testo coordinato del CCNQ 7/8/1998 con le modifiche introdotte dai successivi CCNQ biennali di ripartizione dei distacchi sindacali e del monte ore permessi per le riunioni degli organi direttivi statutari, commentato, articolo per articolo, alla luce della più significativa giurisprudenza in materia e dei pareri e chiarimenti resi dall'ARAN.

E' stata poi, per la prima volta, diffusamente affrontata la complessa tematica delle deleghe sindacali, sempre al fine di agevolare l'opera delle Amministrazioni anche in occasione delle periodiche rilevazioni per l'accertamento della rappresentatività sindacale.

La trattazione delle forme di relazioni sindacali, inoltre, è stata aggiornata con la più recente ed interessante giurisprudenza, di legittimità e di merito, come pure le tabelle normative e le disposizioni dei vari contratti collettivi sono state riviste per tener conto delle novità intervenute dopo l'ultima pubblicazione.

Ad essa, disponibile sul sito www.funzionepubblica.it, si potrà fare riferimento per gli adempimenti connessi all'elezione delle RSU e per le relative prerogative.

Il presente lavoro sarà, *more solito*, inviato via e-mail a tutte le strutture delle Amministrazioni pubbliche preposte alla rilevazione dei dati relativi ai permessi, aspettative e distacchi sindacali registrati attraverso la procedura GEDAP, oltre ad essere pubblicato sul sito ufficiale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

La pubblicazione nasce da una proficua attività di collaborazione, ormai consolidata, tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, il Ministero della Giustizia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, l'INPS, l'INAIL e l'INPDAP, ed è stato coordinato da Salvatore Squillace, Dirigente del Servizio per la Rappresentatività sindacale e gli Scioperi del Dipartimento della Funzione pubblica.

Hanno collaborato alla stesura:

per il Dipartimento della Funzione Pubblica: Paola Nunzi, Cecilia Arena, Angela Tempestini;

per il Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria (D.A.P.): Pierina Conte, Pia Alicandro;

per il Ministero dell'Economia e Finanze – Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi del Tesoro: Boris Virili, Mauro Falco;

per l'INPS: Domenico D'Iorio, Rossella Petti, Luca Severini;

per l'INAIL: Riccardo Mariotti, Laura Proietti, Silvia Abbruzzetti;

per l'INPDAP: Marina Risca.

Si segnala che le massime giurisprudenziali sono state estratte, prevalentemente, dalle seguenti fonti:

http://www.deaprofessionale.it/;
http://www.leggiditalia.it;
Il Foro Italiano DVD 2003 numero 3, Zanichelli.

TESTO COORDINATO E AGGIORNATO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI NONCHÉ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI DEL 7/8/1998

(Le clausole integrative e correttive sono contenute, per il personale dirigenziale delle Aree, nei CCNQ 3/10/2005 – CCNQ 23/9/2004 - CCNQ 21/3/2001 – CCNQ 27/2/2001 – CCNQ 9/8/2000 - CCNQ 27/1/1999 – CCNQ 25/11/1998; per il personale non dirigenziale dei Comparti, nei CCNQ 3/10/2005 – CCNQ 23/9/2004 – CCNQ 3/8/2004 – CCNQ 19/6/2002 – CCNQ 18/12/2002 – CCNQ 9/8/2000 – CCNQ 27/1/1999)

PARTE I
TITOLO I

ART. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE (1) (2)

1.IL PRESENTE CONTRATTO SI APPLICA AI DIPENDENTI DI CUI ALL'ARTICOLO 2, COMMA 2 DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001 N. 165, IN SERVIZIO NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE INDICATE NELL'ARTICOLO 1 CO. 2 DELLO STESSO DECRETO N. 165, RICOMPRESE NEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA. (3) (4)

2. LE PARTI, PRESO ATTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001 N. 165, CONVENGONO CHE LA MATERIA DEI DISTACCHI, DELLE ASPETTATIVE E DEI PERMESSI SINDACALI - CONTRATTUALMENTE DISCIPLINABILE - POSSA ESSERE COMPIUTAMENTE RIVEDUTA CON IL PRESENTE CONTRATTO, TENUTO CONTO DELLA LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300. (5)

3. LE PARTI SI DANNO ATTO CHE, OVE IL PRESENTE CONTRATTO O I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI COMPARTO NON DISPONGANO UNA SPECIFICA DISCIPLINA, NELLE MATERIE RELATIVE ALLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE ED ALLE LIBERTÀ ED ATTIVITÀ SINDACALI, SI INTENDONO RICHIAMATE LE NORME *DI MINIMA* PREVISTE DALLA LEGGE 300/1970.

4. NEL PRESENTE CONTRATTO LA DIZIONE "AREE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEL PUBBLICO IMPIEGO" E' SEMPLIFICATA IN "AREE" (6)LA DIZIONE "COMPARTI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEL PUBBLICO IMPIEGO" È SEMPLIFICATA IN "COMPARTI". (7)

5. LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE DEL PERSONALE DISCIPLINATE DAL RELATIVO ACCORDO COLLETTIVO QUADRO STIPULATO IL 7 AGOSTO 1998 PER IL PERSONALE DEI COMPARTI SONO INDICATE CON LA SIGLA RSU. IL PREDETTO ACCORDO INDICATO CON LA DIZIONE "ACCORDO STIPULATO IL 7

AGOSTO 1998". IL CCNQ DEL 7 AGOSTO 1998 SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI NONCHÉ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI – STIPULATO CONTESTUALMENTE – ED INTEGRATO CON IL CCNQ DEL 27 GENNAIO 1999 È INDICATO COME CCNQ 7 AGOSTO 1998. (8)

6. SONO CONSIDERATE RAPPRESENTATIVE LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI AMMESSE ALLA TRATTATIVA AI SENSI DELL'ART. 43 DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165 COME SPECIFICATO NELL'ART. 6 CO. 5. NEL TESTO DEL PRESENTE CONTRATTO ESSE VENGONO INDICATE COME "ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE".

6 BIS. ALLE TRATTATIVE NAZIONALI DI COMPARTO SONO, ALTRESÌ, AMMESSE LE CONFEDERAZIONI CUI LE ORGANIZZAZIONI RAPPRESENTATIVE DEL COMMA 6 ADERISCONO. PERTANTO, CON IL TERMINE DI ASSOCIAZIONI SINDACALI SI INTENDONO NEL LORO INSIEME LE CONFEDERAZIONI E LE ORGANIZZAZIONI DI CATEGORIA RAPPRESENTATIVE AD ESSE ADERENTI. (9)

7. CON IL TERMINE "AMMINISTRAZIONE" SONO INDICATE GENERICAMENTE TUTTE LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE COMUNQUE DENOMINATE.

---

(1) Il presente contratto collettivo è stato integrato per la parte relativa ai distacchi ed ai permessi sindacali con il CCNQ 25/11/98 e successive integrazioni e modificazioni.
(2) L'art. 1, co. 1 del CCNQ 3/10/2005 ha apportato alcune modifiche al CCNQ 3/8/2004 per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2004/2005
(3) Comma sostituito dall'art. 1 del CCNQ del 3/8/2004 modificato dal CCNQ 3/10/2005.
(4) il Decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29, come sostituito, integrato e modificato dai D.Lgs. 396/1997, D. Lgs. 80/1998, D.Lgs. 387/1998, è stato sostituito dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*.
(5) Articolo risultante dalla sostituzione del precedente testo operata con l'articolo 1, co. 3, del CCNQ 3/8/2004, come modificata dal CCNQ 3/10/2005.
(6) Comma risultante dalla sostituzione del precedente testo operata con l'articolo 1, co. 3, del CCNQ 3/10/2005 per le aree.
(7) Comma risultante dalla sostituzione del precedente testo operata con l'articolo 1, co. 4, del CCNQ 3/8/2004, come modificato dal CCNQ 3/10/2005.
(8) Comma risultante dalla sostituzione del precedente testo operata con l'articolo 1, co. 4, del CCNQ 3/8/2004, come modificato dal CCNQ 3/10/2005. Per il personale delle Aree dirigenziali, allo stato, non è intervenuto alcun accordo per la costituzione delle RSU.
(9) Comma aggiunto dal CCNQ 3/8/2004 come modificato dal CCNQ 3/10/2005.

1) In generale. 2) Pareri ARAN. 3) Giurisprudenza.

1) In generale

- Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ed alla titolarità delle prerogative sindacali, di cui al CCNQ 7/8/1998, solo le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 43, co. 1, del D. Lgs. 165/2001, ossia quelle che hanno nel comparto o nell'area di contrattazione considerata una rappresentatività non inferiore al 5% come media tra il dato associativo e il dato elettorale. Per i contratti quadro, ammesse alla contrattazione sono le confederazioni sindacali cui siano affiliate organizzazioni rappresentative in almeno due comparti o aree. Tutte le altre confederazioni e organizzazioni sindacali non rappresentative sono escluse dalle trattative e dall'esercizio dei diritti sindacali disciplinati dal citato CCNQ.
- Il dato associativo è quello risultante dalle deleghe rilasciate dai lavoratori per il versamento del contributo sindacale; il dato elettorale è quello che emerge dai voti

conseguiti nell'elezione delle rappresentanze unitarie del personale. Per le organizzazioni sindacali esponenziali degli interessi del personale dirigente la rappresentatività è determinata dal solo dato associativo, attesa la mancata elezione delle relative rappresentanze unitarie. Alle trattative nazionali dei comparti o aree dirigenziali partecipano anche le confederazioni qualora vi siano, in quel comparto o area, organizzazioni rappresentative ad esse aderenti. Quella delle confederazioni è pertanto una rappresentatività che deriva dalle organizzazioni sindacali di categoria.

- Le RSU, al pari delle organizzazioni sindacali rappresentative, godono delle prerogative sindacali previste dal CCNQ 7/8/1998, tranne che per i distacchi e le aspettative.

1) Pareri ARAN

In relazione alla rappresentatività:

- *"L'Aran provvede, ai sensi di legge, ad accertare le organizzazioni sindacali rappresentative ogni due anni, in coincidenza con i bienni contrattuali e, precisamente, in coincidenza del quadriennio normativo e primo biennio economico e del secondo biennio economico. Può, quindi, verificarsi che nel passaggio da un biennio all'altro le organizzazioni rappresentative possano cambiare, perdendo la rappresentatività ovvero acquisendola. Non c'è nessuna norma che permetta alle organizzazioni sindacali che perdono la rappresentatività, dopo la firma del CCNL di comparto o area, di partecipare alle trattative per il successivo biennio in virtù del fatto che hanno sottoscritto quello precedente, anche ove si tratti del contratto afferente al quadriennio normativo."* (cfr. Circolare ARAN 27/5/2004).

2) **Giurisprudenza**

Differente tutela fra Organizzazioni sindacali rappresentative e non:

- Tale *discrimen* tra le organizzazioni sindacali non è incostituzionale, in quanto la normativa sulla rappresentatività *"assicura la genuinità dell'azione sindacale garantendo una razionale coincidenza tra la rappresentanza legale e rappresentatività effettiva, sicchè non risultano violati: né l'art. 39 Cost., per rispondere l'azione di sostegno dell'azione sindacale nell'unità produttiva ad un criterio scelto discrezionalmente dal legislatore nei limiti della razionalità; né tanto meno l'art. 3 Cost., perché una volta riconosciuta la predetta potestà discrezionale del legislatore, le associazioni sindacali vengono legittimamente differenziate, per quanto attiene alla loro capacità rappresentativa, alla stregua di uno specifico e logico criterio prestabilito per legge"* (cfr. Cass. Sent. 27/8/2002 n. 12584).

Applicabilità dello Statuto dei Lavoratori al pubblico impiego:

- *"omissis…le norme raccolte nel decreto legislativo* (D. Lgs. 165/2001) *rivestono carattere di specialità sotto diversi profili rispetto al modello dello statuto dei lavoratori, al quale pure sono ispirati nel riprendere le forme di tutela della libertà e dell'attività sindacale, dando luogo ad un sistema a sé stante……Omissis…Ne discende che, malgrado l'enunciato dell'art. 51, co. 2 (la legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni e integrazioni si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti), e l'incipit del comma 1 dell'articolo 42 (la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300), le disposizioni dello Statuto nella materia sono applicabili in via residuale, ove non sostituite dalle disposizioni speciali e nei limiti di compatibilità con il diverso e peculiare sistema delle relazioni sindacali nel settore pubblico….Omissis."* (cfr.Cass. sez. lav. Civ. Sent. 16/02/2005 n. 3072).

TITOLO II

ATTIVITÀ SINDACALI

ART. 2

DIRITTO DI ASSEMBLEA (1)

1. FATTA SALVA LA COMPETENZA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI COMPARTO O AREA A DEFINIRE CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE NONCHÉ QUANTO PREVISTO IN MATERIA DAI CCNL VIGENTI, I DIPENDENTI PUBBLICI HANNO DIRITTO DI PARTECIPARE , DURANTE L'ORARIO DI LAVORO, AD ASSEMBLEE SINDACALI IN IDONEI LOCALI CONCORDATI CON L'AMMINISTRAZIONE, PER 10 ORE ANNUE PRO CAPITE SENZA DECURTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE.

2. LE ASSEMBLEE, CHE RIGUARDANO LA GENERALITÀ DEI DIPENDENTI O GRUPPI DI ESSI, POSSONO ESSERE INDETTE SINGOLARMENTE O CONGIUNTAMENTE, CON SPECIFICO ORDINE DEL GIORNO SU MATERIE DI INTERESSE SINDACALE E DEL LAVORO, DAI SOGGETTI INDICATI NELL'ART.10.

3. LA CONVOCAZIONE, LA SEDE, L'ORARIO, L'ORDINE DEL GIORNO E L'EVENTUALE PARTECIPAZIONE DI DIRIGENTI SINDACALI ESTERNI SONO COMUNICATE ALL'UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE CON PREAVVISO SCRITTO ALMENO TRE GIORNI PRIMA. EVENTUALI CONDIZIONI ECCEZIONALI E MOTIVATE CHE COMPORTASSERO L'ESIGENZA PER L'AMMINISTRAZIONE DI UNO SPOSTAMENTO DELLA DATA DELL'ASSEMBLEA DEVONO ESSERE DA QUESTA COMUNICATE PER ISCRITTO ENTRO *48* ORE PRIMA ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI PROMOTRICI.

4. LA RILEVAZIONE DEI PARTECIPANTI E DELLE ORE DI PARTECIPAZIONE DI CIASCUNO ALL'ASSEMBLEA È EFFETTUATA DAI RESPONSABILI DELLE SINGOLE UNITÀ OPERATIVE E COMUNICATA ALL'UFFICIO PER LA GESTIONE DEL PERSONALE.

5. NEI CASI IN CUI L'ATTIVITÀ LAVORATIVA SIA ARTICOLATA IN TURNI, L'ASSEMBLEA È SVOLTA DI NORMA ALL'INIZIO O ALLA FINE DI CIASCUN TURNO DI LAVORO. ANALOGA DISCIPLINA SI APPLICA PER GLI UFFICI CON SERVIZI CONTINUATIVI APERTI AL PUBBLICO.

6. DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLE ASSEMBLEE DEVE ESSERE GARANTITA LA CONTINUITÀ DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI NELLE UNITÀ OPERATIVE INTERESSATE SECONDO QUANTO PREVISTO DAI SINGOLI ACCORDI DI COMPARTO.

---

(1) La normativa contrattuale relativa ad ogni area e ad ogni comparto è rinvenibile nella parte *"Prospetto riepilogativo istituti e normativa di riferimento"* della presente pubblicazione.

1) In generale. 2) Pareri ARAN. 3) Giurisprudenza.

1) In generale:

- Il diritto di assemblea costituisce per le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU uno strumento idoneo alla verifica del consenso verso la loro politica e alla definizione dei relativi contenuti. Si inquadra, inoltre, anche tra i diritti del dipendente inerenti alla libera manifestazione del pensiero.
  Possono essere indette assemblee che riguardino la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale. Rientrano in tale espressione tutti gli argomenti che il sindacato assume in rapporto ai propri obiettivi (cfr. nota ARAN del 27/5/2004).
  L'assemblea può svolgersi durante l'orario di lavoro (assemblea retribuita) o fuori dell'orario (assemblea non retribuita). Al fine di consentire l'esercizio del citato diritto, l'amministrazione, di regola, deve mettere a disposizione, previo accordo con i richiedenti, locali siti all'interno del luogo di lavoro; qualora gli stessi non siano ritenuti idonei, potrà concedere altri locali posti all'esterno della sede di servizio.
  È da specificare che il monte ore di cui all'art. 2, co. 1, non è attribuito alle OO.SS. o alle RSU, titolari solo del diritto di convocare le assemblee, ma ai singoli dipendenti, ciascuno dei quali può decidere se e quando utilizzarlo per parteciparvi.
  Nessun limite all'indizione di assemblee può quindi essere posto dall'Amministrazione, essendo invece il suo compito quello di verificare puntualmente la partecipazione dei lavoratori alle assemblee sindacali, rilevando le ore ivi consumate e imputandole al monte ore personale di ciascun dipendente.
- Possono essere indette assemblee dai soggetti indicati all'art. 10 del contratto in esame ossia:
  - dalle OO.SS. rappresentative;
  - da una o più OO.SS. rappresentative nel comparto congiuntamente alla RSU;
  - dalla RSU nel suo complesso.
- Possono partecipare alle assemblee tutti i dipendenti, i dirigenti sindacali anche esterni, ed i rappresentanti RSU.

- Le richieste di assemblea da parte della RSU devono essere effettuate a nome dell'intera Rappresentanza Sindacale Unitaria, trattandosi di diritto riconosciuto alla stessa come organismo unitario e non ai suoi membri. Non possono, pertanto, essere autorizzate assemblee richieste dai singoli componenti del citato organismo.
- Le richieste devono pervenire all'Ufficio dell'Amministrazione che cura la gestione del personale almeno tre giorni prima della data prevista indicando la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

2) Pareri ARAN

Titolarità diritto di indizione

- *"…Omissis…L'assemblea può essere indetta dalla RSU unitariamente intesa"* (cfr. nota ARAN 27/5/2004).
- *"Relativamente al diritto di indire l'assemblea da parte del singolo componente, ovvero di una minoranza della RSU, questa Agenzia ritiene che, più in generale, non si possa prescindere dalla natura di detto organismo. Trattandosi infatti di un organo collegiale che assume le proprie decisioni a maggioranza, la posizione del singolo componente o della minoranza non può che avere rilievo all'interno dell'organismo, appunto in sede di assunzione delle decisioni. Nei rapporti esterni opera la RSU nella sua espressione unitaria di organo collegiale"* (cfr. Quesiti ARAN: http://www.aranagenzia.it; ultima cons. 19/04/2006) .

Locali per assemblea

- *"L'art 2 del CCNQ del 7 agosto 1998 e i CCNL prevedono che le assemblee sindacali siano tenute in idonei locali concordati con l'amministrazione. Non è possibile utilizzare surrettiziamente l'istituto dell'assemblea per azioni sindacali che abbiano natura diversa"* (cfr. Quesiti ARAN: http://www.aranagenzia.it; ultima cons. 19/04/2006).

Monte ore e partecipazione

- *"Le ore annue pro capite per dipendente costituiscono un monte ore distinto da quello dei permessi sindacali (monte ore di amministrazione), in quanto sono destinate alla partecipazione alle assemblee sindacali e spettano a tutti i lavoratori, compresi gli eletti nella RSU"* (cfr. Quesiti ARAN: http://www.aranagenzia.it; ultima cons. 19/04/2006).
- *"Gli unici soggetti esterni al posto di lavoro che possono partecipare all'assemblea sono i dirigenti sindacali, previa formale comunicazione all'Amministrazione con preavviso scritto almeno tre giorni prima"* (cfr. nota ARAN 27/5/2004).

3) Giurisprudenza

- *"Omissis…il diritto di indire assemblee dei dipendenti spetta alla RSU quale organismo elettivo unitariamente inteso e a struttura collegiale, che assume ogni decisione secondo il regolamento eventualmente adottato o, in mancanza, a maggioranza dei componenti e non per volontà dei singoli componenti della stessa."* (cfr. Cass. sez. lav. Civ. Sent. 16/02/2005 n. 3072).

- *“L'esercizio del diritto di assemblea incontra non solo i limiti relativi al dovere di garantire almeno un parziale funzionamento del servizio e al dovere di svolgere l'assemblea negli orari di minor traffico ma anche quello relativo alla sussistenza di esigenze eccezionali tali da comportare uno spostamento di data, orario e luogo; esigenze eccezionali, diverse da quelle produttive aziendali che non possono assumere rilievo in questo contesto, che vanno riferite a quelle situazioni, di carattere straordinario, imprevedibile e anomalo, la cui presenza comporta che l'esercizio del diritto sindacale in oggetto determini una lesione di diritti soggettivi aventi posizione prioritaria e prevalente.”* (cfr. Trib. Milano (Ord.), 21 febbraio 2005).
- *“Nel caso in cui il datore di lavoro offra, per lo svolgimento delle assemblee, un locale, dalle rappresentanze sindacali aziendali ritenuto inidoneo (nella specie, perché non riscaldato), queste ultime, pur avendo il diritto di sceglierne, nell’ambito dell’unità produttiva in cui operano, uno diverso e più rispondente alle esigenze dei lavoratori, non possono, ove il datore di lavoro contesti tale scelta, arbitrariamente esercitare le proprie ragioni, effettuando ugualmente l’assemblea nel locale prescelto, ma solo ricorrere alla tutela giurisdizionale.”* (cfr. Cass. Sez. Lav. Sent. 8 aprile 1981 n. 2035).

ART. 3

DIRITTO DI AFFISSIONE

1. I SOGGETTI DI CUI ALL’ART. 10. HANNO DIRITTO DI AFFIGGERE, IN APPOSITI SPAZI CHE L’AMMINISTRAZIONE HA L’OBBLIGO DI PREDISPORRE IN LUOGHI ACCESSIBILI A TUTTO IL PERSONALE ALL’INTERNO DELL’UNITÀ OPERATIVA , PUBBLICAZIONI, TESTI E COMUNICATI INERENTI A MATERIE DI INTERESSE SINDACALE E DEL LAVORO, UTILIZZANDO , OVE DISPONIBILI, ANCHE SISTEMI DI INFORMATICA.

1) In generale. 2) Pareri ARAN. 3) Giurisprudenza.

1) In generale:

- Il diritto di affissione è il diritto di disporre, all’interno delle unità produttive, di appositi spazi per la pubblicazione di testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
- Sono titolari di tale diritto:
  - Le OO.SS rappresentative;
  - La RSU unitariamente intesa.

  I sopraccitati soggetti non possono disporre di più bacheche e ciò per evitare il rischio di una moltiplicazione delle stesse nella medesima sede.

2) Pareri ARAN

- *"L'art. 3 del CCNQ 7 agosto 1998 ha riconosciuto in capo alla RSU e ai dirigenti sindacali appartenenti alle organizzazioni sindacali rappresentative il diritto di affissione anche mediante l'utilizzo – ove disponibile – dell'eventuale attrezzatura informatica. Naturalmente il dovere di collaborazione a carico della amministrazione non deve comportare ulteriori adempimenti che costituiscano aggravio di spesa o disagi organizzativi per la stessa. Le modalità di utilizzo delle attrezzature vanno, pertanto, concordate nella sede di lavoro nel rispetto del suddetto principio"* (cfr. Quesiti ARAN: http://www.aranagenzia.it; ultima cons. 19/04/2006).

3) Giurisprudenza

- *"Il datore di lavoro non è tenuto a munire tali spazi di bacheche o altre protezioni, né, ove abbia discrezionalmente ritenuto di apprestare anche queste, a mantenerne l'integrità o a ricostruirle, ove esse siano state distrutte"* (Cass. Sez. Lav., sent. 18/2/1985 n. 1418).
- *"Lo spazio deve essere idoneo allo scopo cui è destinato, situato in un luogo al quale i lavoratori possono accedere abitualmente e facilmente"* (Cass. Sez. Lav., sent. 3/2/2000 n. 1199).

ART.4

LOCALI

1. CIASCUNA AMMINISTRAZIONE CON ALMENO DUECENTO DIPENDENTI PONE PERMANENTEMENTE E GRATUITAMENTE A DISPOSIZIONE DEI SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 10, L'USO CONTINUATIVO DI UN IDONEO LOCALE COMUNE - ORGANIZZATO CON MODALITÀ CONCORDATE CON I MEDESIMI - PER CONSENTIRE L'ESERCIZIO DELLE LORO ATTIVITÀ.

2. NELLE AMMINISTRAZIONI CON UN NUMERO INFERIORE A DUECENTO DIPENDENTI GLI ORGANISMI RAPPRESENTATIVI HANNO DIRITTO DI USUFRUIRE, OVE NE FACCIANO RICHIESTA, DI UN LOCALE IDONEO PER LE LORO RIUNIONI, POSTO A DISPOSIZIONE DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE NELL'AMBITO DELLA STRUTTURA.

1) In generale. 2) Pareri ARAN. 3) Giurisprudenza.

1) In generale

- Il diritto ai locali rientra tra quelli previsti a sostegno dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro. La titolarità è in capo alle sole OO.SS. rappresentative ed alla RSU.

2) Pareri Aran

- *"Relativamente ai diritti di affissione e di uso dei locali, rientrando tali diritti tra quelli a sostegno dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, la loro titolarità è in capo alla RSU unitariamente intesa"*(cfr. Nota Aran 27/5/2004).
- *"Nel caso in cui la RSU e i sindacati rappresentativi richiedano la disponibilità di strumentazioni aggiuntive a quelle previste, nulla vieta di concordarne l'utilizzo secondo i livelli di contrattazione integrativa dell'Amministrazione, ma ciò non può comportare un aggravio di spesa e costi aggiuntivi per l'Amministrazione stessa"*(cfr. Circolare Aran 27/5/2004).

PARTE II

DISTACCHI, PERMESSI ED ASPETTATIVE SINDACALI

ART. 5

DISTACCHI SINDACALI (1)

1. I DIPENDENTI A TEMPO PIENO O PARZIALE ED I DIRIGENTI INDICATI NELL'ART. 1 COMMA 1, IN SERVIZIO CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO NELLE AMMINISTRAZIONI DEI COMPARTI ED AREE , CHE SIANO COMPONENTI DEGLI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI DELLE PROPRIE CONFEDERAZIONI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE HANNO DIRITTO AL DISTACCO SINDACALE CON MANTENIMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI CUI ALL'ART.17 PER TUTTO IL PERIODO DI DURATA DEL MANDATO SINDACALE NEI LIMITI NUMERICI PREVISTI DALL'ART. 6.

2. I DISTACCHI DEI DIRIGENTI SINDACALI SPETTANTI ALLE CONFEDERAZIONI AI SENSI DEL COMMA 1 POSSONO ESSERE UTILIZZATI ANCHE IN ALTRE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA ADERENTI ALLE CONFEDERAZIONI STESSE.

3. I PERIODI DI DISTACCO SONO EQUIPARATI A TUTTI GLI EFFETTI AL SERVIZIO PRESTATO NELL'AMMINISTRAZIONE ANCHE AI FINI DELLA MOBILITÀ, SALVO CHE PER IL DIRITTO ALLE FERIE E PER IL COMPIMENTO DEL PERIODO DI PROVA – OVE PREVISTO - IN CASO DI VINCITA DI CONCORSO O DI PASSAGGIO DI QUALIFICA. AI FINI DEL PERIODO DI PROVA, QUALORA DOPO LA FORMALE ASSUNZIONE IN SERVIZIO NEI CONFRONTI DEL DIRIGENTE SINDACALE VENGA RICHIESTO OVVERO RISULTI CONFERMATO IL DISTACCO O L'ASPETTATIVA , POTRANNO ESSERE ATTIVATE LE PROCEDURE DI URGENZA PREVISTE DALL'ART. 14 PER LA PROSECUZIONE O L'ATTIVAZIONE DEL DISTACCO O ASPETTATIVA. IL PERIODO DI PROVA RISULTERÀ SOSPESO PER TUTTA LA DURATA DI ESSO.

(1)*"L'art. 5, commi 1 e 2 del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 7 agosto 1998, trova applicazione anche per i distacchi cumulati assegnati alle Confederazioni ed indicati nella tabella n.10 del citato contratto. Essi possono essere attivati dalle medesime confederazioni a favore dei propri dirigenti sindacali (dipendenti delle pubbliche amministrazioni in servizio a tempo indeterminato) in tutti i comparti ovvero a favore dei dirigenti delle organizzazioni sindacali di categoria non rappresentative aderenti alle medesime confederazioni".* (ex art. 2 del CCNQ 27/01/1999).

1) In generale.

1) In generale

- L'istituto del distacco è interamente disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale e, pertanto, nessuna competenza in tal senso residua alle singole Amministrazioni.
- La richiesta di distacco sindacale è presentata dalle confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative all'Amministrazione di appartenenza del dirigente sindacale. E' consentito, per motivi d'urgenza segnalati nella domanda, l'utilizzo provvisorio del distacco dal giorno successivo alla data della richiesta, in attesa degli adempimenti istruttori.
- L'Amministrazione provvede alla comunicazione del collocamento in distacco sindacale alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica ai fini della verifica, a consuntivo, del rispetto dei contingenti fissati. L'eventuale revoca del distacco può essere presentata dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali in ogni momento con comunicazione all'Amministrazione interessata ed al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Le variazioni dei distacchi vanno comunicate all'Amministrazione interessata e al Dipartimento della funzione pubblica entro il 31 gennaio di ogni anno. Nei casi di cessazione del distacco, il dirigente sindacale che rientra nell'Amministrazione di appartenenza non può avanzare nei suoi confronti pretese relative a rapporti intercorsi con la O.S. durante il periodo di mandato sindacale.

ART. 6

RIPARTIZIONE DEL CONTINGENTE DEI DISTACCHI (1)

1. IL CONTINGENTE COMPLESSIVO DEI DISTACCHI SINDACALI SPETTANTI AI DIPENDENTI E DIRIGENTI PUBBLICI DI CUI ALL'ART. 5 COMMA 1, PER IL BIENNIO 2004-2005 (2), È PARI A N. 2584 E COSTITUISCE IL LIMITE MASSIMO DEI DISTACCHI FRUIBILI IN TUTTI I COMPARTI E AREE DI CONTRATTAZIONE, FATTO SALVO QUANTO PREVISTO DAL SUCCESSIVO ART. 8 BIS.

2. IL CONTINGENTE DEI DISTACCHI SINDACALI UTILIZZABILE DAL PRESENTE CONTRATTO PER IL PERSONALE DELLE AREE DELLA DIRIGENZA È PARI A N. 129. ESSO DERIVA DAL CONTINGENTE STORICO DI N. 124 A CUI VANNO SOMMATI N.5 DISTACCHI RELATIVI AI PROFESSIONISTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI, COLLOCATI CON IL CCNQ DEL 23 SETTEMBRE 2004 NELL'APPOSITA SEZIONE DELLA RELATIVA AREA DIRIGENZIALE VI. (3)

3. IL CONTINGENTE COMPLESSIVO DEI DISTACCHI SINDACALI SPETTANTI AL PERSONALE DEI COMPARTI, PER LA DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO, È PARI A N. 2455. (4)

4. IL CONTINGENTE DI CUI AI COMMI 2 E 3 COSTITUISCE IL LIMITE MASSIMO DEI DISTACCHI FRUIBILI IN TUTTI I COMPARTI ED AREE DALLE ASSOCIAZIONI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 1, COMMI 6 E 6 BIS, FATTO SALVO QUANTO PREVISTO DALL'ART. 8 BIS.

5. IL CONTINGENTE DEI DISTACCHI DI CUI AI COMMI 2 E 3 È RIPARTITO NELL'AMBITO DI CIASCUNA AREA E DI CIASCUN COMPARTO SECONDO LE ALLEGATE TAVOLE RIPORTATE NELLA SEZIONE C) PER LE AREE E NELLA SEZIONE D) PER I COMPARTI. (5) ALL'INTERNO DI CIASCUN COMPARTO ED AREA OGNI CONTINGENTE È RIPARTITO - PER IL NOVANTA PER CENTO - ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA RAPPRESENTATIVE E PER IL RESTANTE DIECI PER CENTO ALLE CONFEDERAZIONI SINDACALI CUI LE STESSE SIANO ADERENTI AI SENSI DELL'ART. 43, DEL D.LGS. 165/2001, GARANTENDO COMUNQUE, NELL'AMBITO DI TALE ULTIMA PERCENTUALE, UN DISTACCO SINDACALE PER OGNUNA DELLE PREDETTE CONFEDERAZIONI, **CON LA PRECISAZIONE CHE, AI SENSI DELL'ART. 43 CO. 13 DEL D.LGS. 165/2001, PER GARANTIRE LE MINORANZE LINGUISTICHE DELLA PROVINCIA DI BOLZANO, DELLE REGIONI VALLE D'AOSTA E FRIULI VENEZIA GIULIA, UNO DEI DISTACCHI DISPONIBILI PER LE CONFEDERAZIONI È UTILIZZABILE CON FORME DI RAPPRESENTANZA IN COMUNE, DALLA CONFEDERAZIONE ASGB-USAS.** (6)

6. NEI COMPARTI AGENZIE FISCALI, PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI E AFAM, ANCHE PER LA DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO, IL CONTINGENTE DEI DISTACCHI RIMANE COSTITUITO PER SCORPORO DAI COMPARTI DI PROVENIENZA DEL PERSONALE, NELLA MISURA STABILITA DAL CCNQ DEL 18 DICEMBRE 2002. AL FINE DI CONSENTIRE LE AGIBILITÀ SINDACALI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA DEL COMPARTO MINISTERI E DEL COMPARTO SCUOLA È CONSENTITA LA POSSIBILITÀ DI UTILIZZARE IN FORMA COMPENSATIVA RISPETTIVAMENTE PER LE AGENZIE FISCALI E LA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI NONCHÉ PER L'AFAM, I DISTACCHI DI LORO PERTINENZA. TALE FACOLTÀ VIENE ESERCITATA DA CIASCUNA ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI CATEGORIA NEI LIMITI PREVISTI DALLE TAVOLE ALLEGATE PER I COMPARTI DI PROVENIENZA. DELL'AVVENUTA COMPENSAZIONE VIENE DATA IMMEDIATA COMUNICAZIONE AL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA ED ALL'ARAN. (7)

7. LE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE SONO LE ESCLUSIVE INTESTATARIE DEI DISTACCHI SINDACALI PREVISTI DAL PRESENTE CONTRATTO. ALLA RIPARTIZIONE DEL CONTINGENTE DEI DISTACCHI SINDACALI TRA LE CONFEDERAZIONI E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI - FATTE SALVE LE GARANZIE DI CUI AL COMMA 2 - SI PROCEDE IN RAPPORTO AL GRADO DI RAPPRESENTATIVITÀ ACCERTATA DALL'ARAN NONCHÉ TENUTO CONTO DELLA DIFFUSIONE TERRITORIALE E DELLA CONSISTENZA DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE NELLE AREE E NEI COMPARTI.

8. SONO RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI E NELLE AREE, AI SENSI DELL'ART. 43 DEL D. LGS. 165/2001, LE ASSOCIAZIONI SINDACALI DI CUI ALLE ALLEGATE TAVOLE RIPORTATE NELLA SEZIONE C) PER LE AREE, NELLA SEZONE D) PER I COMPARTI, CHE AVRANNO VALORE SINO AL SUCCESSIVO ACCERTAMENTO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ VALIDO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2006-2007.

---

(1) Articolo sostituito dall'art. 2 del CCNQ 3/8/2204, così come modificato dall'art. 1 del CCNQ 3/10/2005 e dall'art. 2 del CCNQ 3/10/2005, per le aree.
(2) Periodo modificato dal CCNQ 3/8/2004 per i comparti e dal CCNQ 3/8/2005 per le aree.
(3) Comma inserito dall'art. 2 del CCNQ 3/10/2005, per le aree.
(4) Il contingente dei distacchi sindacali è stato portato da n. 124 a n. 129 per le aree e da n. 2448 a n. 2455 per i comparti per effetto dell' art. 1, co. 2, del CCNQ 3/10/2005, che ha modificato l'art. 2 co. 1 del CCNQ 3/8/2004.
(5) La ripartizione dei contingenti dei permessi e distacchi spettanti alle Associazioni sindacali rappresentative, è indicata nelle tabelle allegate ai CC.CC.NN.Q. vigenti, relativi ai comparti e aree.
(6) Periodo inserito dall'art. 2, co5, del CCNQ 3/8/2004.
(7) Comma aggiunto dall'art. 2 del CCNQ 3/8/2004.

ART. 7

FLESSIBILITÀ IN TEMA DI DISTACCHI SINDACALI

1. FERMO RIMANENDO IL LORO NUMERO COMPLESSIVO, I DISTACCHI SINDACALI - SINO AL LIMITE MASSIMO DEL 50% - POSSONO ESSERE FRUITI DAI DIRIGENTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 5, COMMA 1, ANCHE FRAZIONATAMENTE PER PERIODI NON INFERIORI A TRE MESI CIASCUNO.

2. NEI LIMITI DI CUI AL COMMA 1, I DISTACCHI SINDACALI PER I DIPENDENTI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO POSSONO ESSERE UTILIZZATI CON ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI SERVIZIO RIDOTTA AL 50% - PREVIO ACCORDO DEL DIPENDENTE STESSO CON L'AMMINISTRAZIONE INTERESSATA SULLA TIPOLOGIA DI ORARIO PRESCELTA TRA QUELLE SOTTO INDICATE:

A) IN TUTTI I GIORNI LAVORATIVI;

B) CON ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE SU ALCUNI GIORNI DELLA SETTIMANA, DEL MESE O DI DETERMINATI PERIODI DELL'ANNO IN MODO DA RISPETTARE - COME MEDIA - LA DURATA DEL LAVORO SETTIMANALE PREVISTA PER LA PRESTAZIONE RIDOTTA NELL'ARCO TEMPORALE PRESO IN CONSIDERAZIONE .

3. NEL CASO DI UTILIZZO DELLA FACOLTÀ PREVISTA DAI COMMI 1 E 2, IL NUMERO DEI DIRIGENTI DISTACCATI RISULTERÀ AUMENTATO IN MISURA CORRISPONDENTE, FERMO RIMANENDO L'INTERO AMMONTARE DEI DISTACCHI, ARROTONDANDO LE EVENTUALI FRAZIONI RISULTANTI ALL'UNITÀ SUPERIORE.

4. NEL CASO DI DISTACCO SINDACALE DISPOSTO AI SENSI DEL COMMA 2, PER LA PARTE ECONOMICA SI APPLICA L'ART. 17 COMMA 3 E, PER IL DIRITTO ALLE FERIE ED AL PERIODO DI PROVA IN CASO DI VINCITA DI CONCORSO O PASSAGGIO DI QUALIFICA (PURCHÉ IN TALE IPOTESI SIA CONFERMATO IL DISTACCO SINDACALE CON PRESTAZIONE LAVORATIVA RIDOTTA), SI APPLICANO LE NORME PREVISTE NEI SINGOLI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO PER IL RAPPORTO DI LAVORO PART - TIME - ORIZZONTALE O VERTICALE - SECONDO LE TIPOLOGIE DEL COMMA 2 . TALE ULTIMO RINVIO VA INTESO SOLO COME UNA MODALITÀ DI FRUIZIONE DEI DISTACCHI SINDACALI CHE, PERTANTO, NON SI CONFIGURANO COME UN RAPPORTO DI LAVORO PART - TIME - E NON INCIDONO SULLA DETERMINAZIONE DELLE PERCENTUALI MASSIME PREVISTE, IN VIA GENERALE, PER LA COSTITUZIONE DI TALI RAPPORTI DI LAVORO.

5. FERMO RIMANENDO QUANTO PREVISTO DAL COMMA 1, PER I DIRIGENTI SINDACALI APPARTENENTI ALLE QUALIFICHE DIRIGENZIALI PREVIO ACCORDO CON L'AMMINISTRAZIONE DI APPARTENENZA, IL DISTACCO SINDACALE PUÒ ESSERE SVOLTO CON ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA SU ALCUNI GIORNI DELLA SETTIMANA, DEL MESE O DI DETERMINATI PERIODI DELL'ANNO IN ANALOGIA A QUANTO PREVISTO DAL COMMA 2, LETTERA B). PER LA DIRIGENZA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE- IVI COMPRESA LA DIRIGENZA DELL'AREA MEDICO - VETERINARIA, L'ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA RIDOTTA È SVOLTA IN MODO DA RISPETTARE , COME MEDIA, LA DURATA DEL LAVORO SETTIMANALE PREVISTA PER LA PRESTAZIONE STESSA NELL'ARCO TEMPORALE (SETTIMANA, MESE O PERIODO DELL'ANNO) CONSIDERATO.

6. IN TUTTI I CASI PREVISTI DAL COMMA 5 SI APPLICA IL DISPOSTO DEL COMMA 4, PRENDENDO A RIFERIMENTO IL CCNL DEL COMPARTO CUI L'AREA DIRIGENZIALE APPARTIENE.

7. LA PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI DIRIGENTI SINDACALI INDICATI NEI COMMI 2 E 5 PUÒ ANCHE ESSERE SUPERIORE AL 50%.

8. PER IL PERIODO IN CUI SI APPLICANO NEI LORO CONFRONTI LE FLESSIBILITÀ PREVISTE NEI COMMI 2 E 5, I DIRIGENTI SINDACALI NON POSSONO USUFRUIRE DEI PERMESSI PREVISTI DAGLI ARTT. 8 E 9. IN CASO DI URGENZA È AMMESSA LA FRUIZIONE DI PERMESSI AD ASSENTARSI DAL SERVIZIO PER

L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO SENZA RIDUZIONE DEL DEBITO ORARIO CHE DOVRÀ ESSERE RECUPERATO NELL'ARCO DELLO STESSO MESE.

1) In generale.

1) In generale

- I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno possono essere posti in distacco anche con articolazione della prestazione di servizio ridotta al 50% previo accordo con l'Amministrazione interessata circa le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. La tipologia del distacco parziale può prevedere una articolazione della prestazione lavorativa a completamento dell'obbligo di orario frazionata su tutti i giorni lavorativi o solo su alcuni giorni della settimana, del mese o su alcuni periodi dell'anno.

ART. 8

CONTINGENTE DEI PERMESSI SINDACALI

1. E' CONFERMATO IL CONTINGENTE COMPLESSIVO DEI PERMESSI PREVISTO DALL'ART. 8 DEL CCNQ DEL 7 AGOSTO 1998, PARI A N. 90 MINUTI PER DIPENDENTE IN SERVIZIO. (1)

2. IN OGNI COMPARTO, I PERMESSI DI CUI AL COMMA 1 SPETTANO ALLE RSU NELLA MISURA DI N. 30 MINUTI PER DIPENDENTE. (2)

3.IN CONSIDERAZIONE DELLA MANCATA ELEZIONE DELLE RSU ED IN ATTESA CHE LA RAPPRESENTANZA SINDACALE DEI DIRIGENTI DELLE AREE CONTRATTUALI VENGA DISCIPLINATA, IN COERENZA CON LA NATURA DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI, DA APPOSITI ACCORDI, I SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO SONO LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI (RSA) COSTITUITE ESPRESSAMENTE DALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE AI SENSI DELL' ART. 1. (3)

4. AI SENSI DEL CCNQ DEL 18 DICEMBRE 2002 È CONFERMATO CHE:

A) IN OGNI AMMINISTRAZIONE, ESCLUSE QUELLE DEL COMPARTO SCUOLA, I PERMESSI SINDACALI DI CUI AL COMMA 1 DI COMPETENZA DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE – AL NETTO DEI CUMULI PREVISTI DALL'ART. 4, COMMA 1, LETT. A) E DEI PERMESSI SPETTANTI ALLE RSU DEL COMMA 2 – SONO FRUIBILI DALLE STESSE NELLA MISURA DI N. 41 MINUTI PER DIPENDENTE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO. TRA I DIPENDENTI IN SERVIZIO PRESSO L'AMMINISTRAZIONE DOVE SONO UTILIZZATI VANNO CONTEGGIATI ANCHE QUELLI IN POSIZIONE DI COMANDO O FUORI RUOLO.

B) NEL COMPARTO SCUOLA I PERMESSI DI CUI AL COMMA 1 DI COMPETENZA DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE, AL NETTO DEI CUMULI DI CUI ALL'ART. 4, COMMA 1, LETT. B) E DEI PERMESSI SPETTANTI ALLE RSU DEL COMMA 2, SONO FRUIBILI DALLE STESSE NELLA MISURA DI N. 33 MINUTI PER DIPENDENTE CON RAPPORTO DI

LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, CALCOLATI CON LE MODALITÀ DELLA PRECEDENTE LETTERA A). (4)

5. I PERMESSI SINDACALI DI CUI AL COMMA 1, AL NETTO DEI CUMULI PREVISTI DALL'ART. 8 BIS, SONO PORTATI NEL LORO COMPLESSO AD UN VALORE PARI A N. 37 MINUTI PER DIRIGENTE IN SERVIZIO CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO. TRA I DIRIGENTI IN SERVIZIO PRESSO L'AMMINISTRAZIONE DOVE SONO UTILIZZATI VANNO CONTEGGIATI ANCHE QUELLI IN POSIZIONE DI COMANDO O FUORI RUOLO. (5)

6. I PERMESSI DI SPETTANZA DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CUI AL COMMA 4 SONO RIPARTITI NELLE AMMINISTRAZIONI TRA LE STESSE ORGANIZZAZIONI, SECONDO LE MODALITÀ INDICATE NELL'ART. 9. (6)

7. I PERMESSI DI SPETTANZA DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CUI AL COMMA 5 SONO RIPARTITI NELLE AMMINISTRAZIONI TRA QUELLE RAPPRESENTATIVE, AI SENSI DELL'ART. 1. A PARZIALE MODIFICA DELLE MODALITÀ INDICATE NELL'ART. 9 DEL CCNQ DEL 7 AGOSTO 1998, IN ATTESA DEGLI ACCORDI DEL COMMA 3, LA RIPARTIZIONE DEL CONTINGENTE DEI PERMESSI IN CIASCUNA AMMINISTRAZIONE SARÀ ATTUATA TRA LE CITATE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE, SULLA BASE DEL SOLO DATO ASSOCIATIVO ESPRESSO DALLA PERCENTUALE DELLE DELEGHE PER IL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI RISPETTO AL TOTALE DELLE DELEGHE RILASCIATE NELL'AMBITO CONSIDERATO, FERMI RESTANDO I PERIODI DI RILEVAZIONE E LE ALTRE MODALITÀ DELL'ART. 9. (7)

---

(1) Comma sostituito dall'art. 3 del CCNQ 3/8/2004.
(2) Comma sostituito dall'art. 3 del CCNQ 3/8/2004.
(3) Comma aggiunto dall'art. 3, co. 2, del CCNQ 3/10/2005 per le aree.
(4) Comma aggiunto dall'art. 3, co. 3, del CCNQ 3/8/2004.
(5) Comma aggiunto dall'art. 3, co. 3, del CCNQ 3/10/2005 per le aree.
(6) Comma aggiunto dall'art. 3, co. 4, del CCNQ 3/8/2004.
(7) Comma aggiunto dall'art. 3, co. 4, del CCNQ 3/10/2005 per le aree.

1) In generale. 2) Pareri ARAN.

1) In generale

- Il permesso sindacale è una prerogativa attribuita alle organizzazioni sindacali rappresentative ed alla RSU, volta a garantire l'effettivo espletamento dell'attività sindacale. Si traduce nella facoltà in capo ai dirigenti sindacali e ai componenti della RSU di assentarsi dal servizio durante l'orario di lavoro per svolgere attività inerenti al loro *status.*
- I permessi sindacali si articolano in: permessi per espletamento del mandato (ex art. 10 CCNQ 7/8/1998); permessi per riunioni di organismi direttivi statutari (ex art. 11 CCNQ 7/8/1998); permessi non retribuiti (ex art. 12 CCNQ 7/8/1998).
- I dipendenti da considerare per la determinazione del monte ore di Amministrazione sono quelli in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello preso in considerazione. Tra i dipendenti in servizio presso l'Amministrazione vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando e fuori ruolo. I permessi sono ripartiti in proporzione alla rappresentatività nell'ambito dell'Amministrazione da accertarsi in base alla media tra

dato associativo e dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate a ciascuna O.S. per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate al 31 dicembre di ogni anno; il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione della RSU dalla sigla sindacale rispetto al totale dei voti espressi quali risultano dal verbale riassuntivo inviato all'ARAN. Per il personale dirigente, naturalmente, non essendo mai state elette RSU, si terrà conto delle sole deleghe rilasciate.

ESEMPIO DI CALCOLO PER LA DETERMINAZIONE DEL MONTE ORE DI AMMINISTRAZIONE PER IL PERSONALE DEI COMPARTI E DELLE AREE

Per tutti i comparti, escluso il comparto Scuola - monte ore per le OO.SS. rappresentative:

esempio n. 300 dipendenti x 41 minuti = 12.300 minuti = 205 ore (monte ore OO.SS. rappresentative);

per il comparto Scuola - monte ore per le OO.SS. rappresentative:

esempio n. 300 dipendenti x 33 minuti = 9.900 minuti = 165 ore (monte ore OO.SS. rappresentative);

per tutte le aree - monte ore OO.SS. rappresentative:
esempio n. 300 dipendenti x 37 minuti = 11.100 minuti = 185 ore (monte ore OO.SS. rappresentative).

- L'Amministrazione ha il compito di comunicare ad inizio anno alla RSU il monte ore spettante. I permessi sindacali retribuiti spettano alla RSU nella misura di 30 minuti per dipendente. I dipendenti da considerare sono quelli in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello preso in considerazione. Tra il personale in servizio va compreso anche quello in posizione di comando o fuori ruolo, con esclusione delle categorie non rappresentate nella RSU, quali i dirigenti ed i professionisti degli enti pubblici.

ESEMPIO DI CALCOLO PER LA DETERMINAZIONE DEL MONTE ORE DI AMMINISTRAZIONE PER LA RSU

Esempio n. 300 dipendenti a tempo indeterminato x 30 minuti = 9000 minuti = 150 ore (monte ore RSU)

- I minuti utilizzabili per quantificare il monte-ore di Amministrazione sono solo quelli predefiniti dal citato CCNQ e non possono essere aumentati in sede di contrattazione integrativa, trattandosi di materia non disponibile.
- Le ore non impiegate nell'anno corrispondente rappresentano un risparmio per l'Amministrazione e non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

- La RSU, inoltre, può attingere esclusivamente dal monte ore di pertinenza, non prevedendo il sopra menzionato CCNQ alcuna compensazione tra l'organismo di rappresentanza unitaria e le associazioni sindacali aventi diritto ai permessi retribuiti.
- Le Amministrazioni, infine, dovranno avere particolare cura nel verificare che il sopra citato soggetto sindacale non usi, nell'anno considerato, ore eccedenti a quelle di pertinenza, al fine di evitare il successivo recupero ed il relativo contenzioso.

1) Pareri ARAN

Monte ore OO.SS. rappresentative:

- "*Il monte ore di amministrazione di pertinenza rispettivamente delle organizzazione sindacali rappresentative del comparto e dell'area dirigenziale non sono tra di loro compensabili, trattandosi di monti ore utilizzabili per finalità diverse essendo diversi e distinti i CCNL e i CCNQ …"* (cfr. Quesiti ARAN: http://www.aranagenzia.it; ultima cons. 19/04/2006).

Monte ore RSU:

- *"Il monte ore permessi retribuiti spettante alla RSU è distinto da quello spettante alle organizzazioni sindacali rappresentative, pertanto, ciascuno dei soggetti citati può attingere esclusivamente al monte ore di propria pertinenza e per le finalità indicate al comma 3 dell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998"* (cfr. Quesiti ARAN: http://www.aranagenzia.it; ultima cons. 19/04/2006).
- *"E' la RSU, nella sua interezza, ad essere titolare del monte-ore di amministrazione. I componenti della RSU rilevano solo al suo interno nella formazione delle decisioni e nel suo funzionamento, ma non hanno rilievo esterno. In tal senso non può trovare alcuna legittimazione la richiesta di una organizzazione sindacale non rappresentativa di fruire surrettiziamente di prerogative sindacali, di cui non gode, utilizzando quelle di pertinenza del componente della RSU eletto nella propria lista"* (cfr. nota ARAN 27/5/2004).
- *"L'amministrazione non ha alcun compito circa la ripartizione del monte ore tra i componenti della RSU (organismo unitario di rappresentanza), la cui distribuzione all'interno avviene su decisione della RSU stessa"* (cfr. nota ARAN 4/7/2003).
- *"Le Amministrazioni dovranno avere particolare cura nel verificare che né la RSU né le organizzazioni sindacali rappresentative utilizzino, nell'anno considerato, ore eccedenti a quelle di pertinenza, al fine di evitare il successivo recupero ed un inutile contenzioso. Le ore non utilizzate nell'anno corrispondente rappresentano un risparmio per l'Amministrazione e non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo. I minuti utilizzabili per quantificare il monte-ore di Amministrazione sono predefiniti dai CCNQ e, pertanto, l'Amministrazione non può aumentarli, trattandosi di materia non disponibile per la contrattazione integrativa. I soggetti titolari del monte-ore, vale a dire la RSU e ciascuna delle singole organizzazioni sindacali rappresentative, possono attingere esclusivamente dal monte-ore di pertinenza, non prevedendo il CCNQ alcuna compensazione (vale a dire che le organizzazioni sindacali non possono attingere dal monte ore della RSU e analogamente la RSU dal monte ore di Amministrazione delle organizzazioni sindacali)"* (cfr. Nota ARAN n. 4260/2004).

ART. 8 bis (1)(2)

CUMULI

1. FERMO RIMANENDO IL CONTINGENTE DEI PERMESSI DI COMPETENZA DELLE RSU, LE ASSOCIAZIONI SINDACALI, CON IL PRESENTE CONTRATTO, CONFERMANO I CUMULI DEI PERMESSI SINDACALI PREVISTI DALL'ART. 8 NELLA MISURA GIÀ ATTUATA CON L'ART. 4 DEL CCNQ DEL 18 DICEMBRE 2002 E, PER IL COMPARTO SCUOLA, CON LE MEDESIME MODALITÀ :

A) SINO AD UN MASSIMO DI 19 MINUTI PER DIPENDENTE IN SERVIZIO PER TUTTI I COMPARTI ESCLUSO IL COMPARTO SCUOLA;

B) SINO AD UN MASSIMO DI 27 MINUTI PER DIPENDENTE IN SERVIZIO.

2. IL CONTINGENTE DEI PERMESSI CUMULATI DEL COMMA 1, LETTERE A) E B) AMMONTA, NELLA PRESENTE TORNATA, A N. 629 DISTACCHI ED È RIPARTITO, IN VIA TRANSATTIVA, TRA TUTTE LE ASSOCIAZIONI SINDACALI DI CUI AL PRESENTE CONTRATTO OLTRE AL CONTINGENTE COMPLESSIVO DEI 2455 DISTACCHI , PARI AD UN TOTALE COMPLESSIVO DI N. 3077 DISTACCHI. LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI È INDICATA NELLE ALLEGATE TAVOLE RIPORTATE NELLA SEZIONE D) PER I COMPARTI. **NELLA ALLEGATA TAVOLA RIPORTATA NELLA SEZIONE B) PER I COMPARTI SONO INDICATI I DISTACCHI CUMULATI CHE, DOPO LA RIPARTIZIONE TRA LE ORGANIZZAZIONI DI CATEGORIA, RESIDUANO A DISPOSIZIONE DELLE RISPETTIVE CONFEDERAZIONI. LE TAVOLE** AVRANNO VALORE SINO AL SUCCESSIVO ACCERTAMENTO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ VALIDO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2006-2007.

3. PER TUTTE LE AREE DELLA DIRIGENZA È CONFERMATO IL CUMULO DEI PERMESSI SINDACALI DI SPETTANZA DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NELLA MISURA DI 23 MINUTI PER DIRIGENTE IN SERVIZIO GIÀ ATTUATA CON L'ART. 4 DEL CCNQ DEL 27 FEBBRAIO 2001. (2)

4. PER TUTTE LE AREE DELLA DIRIGENZA, IN RAGIONE DELLA NON AVVENUTA ELEZIONE DELLE RSU, SONO CUMULATI, TEMPORANEAMENTE E PER IL BIENNIO 2004-2005, I PERMESSI SINDACALI NELLA MISURA DI 30 MINUTI PER DIRIGENTE IN SERVIZIO. (2)

5. IL CONTINGENTE DEI PERMESSI CUMULATI DEI COMMI 3 E 4, PARI A 53 MINUTI, AMMONTA A N. 91 DISTACCHI ED È RIPARTITO, IN VIA TRANSATTIVA, TRA TUTTE LE ASSOCIAZIONI SINDACALI DI CUI AL PRESENTE CONTRATTO OLTRE AL CONTINGENTE COMPLESSIVO DEI 129 DISTACCHI PARI AD UN TOTALE COMPLESSIVO DI N. 220 DISTACCHI. LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI È INDICATA NELLE ALLEGATE TAVOLE RIPORTATE NELLA SEZIONE C). NELLA TAVOLA RIPORTATA NELLA SEZIONE A) SONO INDICATI I DISTACCHI CUMULATI CHE, DOPO LA RIPARTIZIONE TRA LE ORGANIZZAZIONI DI CATEGORIA, RESIDUANO A DISPOSIZIONE DELLE RISPETTIVE CONFEDERAZIONI. LE TAVOLE AVRANNO VALORE SINO AL SUCCESSIVO ACCERTAMENTO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ VALIDO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2006-2007. (2)

---

(1) Articolo aggiunto dall'art. 4 del CCNQ 3/8/2004.
(2) I commi 3-5 sono stati aggiunti dall'art. 4 del CCNQ 3/10/2005, per le aree.

ART. 9

MODALITÀ DI RIPARTIZIONE DEI PERMESSI

1. **NEL LIMITE DEI CONTINGENTI DEFINITI IN CIASCUNA AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 8, COMMA 1, SINO AL NUOVO ACCORDO SUCCESSIVO ALL'ACCERTAMENTO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2006-2007.** (1) I PERMESSI DI SPETTANZA DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE SONO RIPARTITI TRA QUESTE IN PROPORZIONE ALLA LORO RAPPRESENTATIVITÀ ACCERTATA IN SEDE LOCALE IN BASE AL NUMERO DELLE DELEGHE PER LA RISCOSSIONE DEL CONTRIBUTO SINDACALE RISULTANTE NELL'ANNO PRECEDENTE (2).

2. [DAL 1 GENNAIO 1999, DOPO LA ELEZIONE DELLE RSU DI CUI ALL'ACCORDO STIPULATO IL 7 AGOSTO 1998, I PERMESSI SINDACALI , NELLA MISURA DI N.81 MINUTI PER DIPENDENTE O DIRIGENTE SONO RIPARTITI IN MISURA PARI A 30 MINUTI ALLE RSU E NELLA MISURA DI 51 MINUTI ALLE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE] (3).

3. I CONTRATTI COLLETTIVI DI COMPARTO E AREA POTRANNO INTEGRARE FINO AD UN MASSIMO DI 60 MINUTI I PERMESSI DI PERTINENZA DELLE RSU, DESTINANDO ALLE STESSE ULTERIORI QUOTE DI PERMESSI DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE FINO A RAGGIUNGERE UN DEFINITIVO RIPARTO MASSIMO DEL CONTINGENTE DI N. 60 MINUTI ALLE RSU E N. 21 MINUTI ALLE MEDESIME ASSOCIAZIONI SINDACALI.

4. DAL 1 GENNAIO 1999, AI FINI DELLA RIPARTIZIONE PROPORZIONALE DEI PERMESSI, LA RAPPRESENTATIVITÀ SARÀ ACCERTATA IN SEDE LOCALE IN BASE ALLA MEDIA TRA IL DATO ASSOCIATIVO E IL DATO ELETTORALE. IL DATO ASSOCIATIVO È ESPRESSO DALLA PERCENTUALE DELLE DELEGHE PER IL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI RISPETTO AL TOTALE DELLE DELEGHE RILASCIATE NELL'AMBITO CONSIDERATO. IL DATO ASSOCIATIVO È QUELLO RISULTANTE ALLA DATA DEL 31 GENNAIO DI OGNI ANNO ED IL DATO ELETTORALE È QUELLO RISULTANTE DALLA PERCENTUALE DEI VOTI OTTENUTI NELL'ULTIMA ELEZIONE DELLE RSU RISPETTO AL TOTALE DEI VOTI ESPRESSI NELL'AMBITO CONSIDERATO, QUALI RISULTANO DAL VERBALE RIASSUNTIVO INVIATO ALL'ARAN AI SENSI DELL'ACCORDO STIPULATO IL 7 AGOSTO 1998. IL CONTINGENTE DEI PERMESSI DI SPETTANZA DELLE RSU È DA QUESTE GESTITO AUTONOMAMENTE NEL RISPETTO DEL TETTO MASSIMO ATTRIBUITO (4).

5. [IN PRIMA APPLICAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO LA RIPARTIZIONE DEL CONTINGENTE DEI PERMESSI SINDACALI DETERMINATA AI SENSI DELL'ART. 6 COMMA 5 – DI SPETTANZA DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE AI SENSI DELLE TABELLE ALL.2 - 9 È EFFETTUATA DALLE SINGOLE AMMINISTRAZIONI ENTRO TRENTA GIORNI DALLA STIPULAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO, SENTITE LE ASSOCIAZIONI SINDACALI AVENTI TITOLO. PER IL COMPARTO DELLA SCUOLA LA RIPARTIZIONE AVVIENE CON LE PROCEDURE DELL'ART.16] (5).

---

(1) Periodo risultante dalle modifiche apportate all'art. 9 del CCNQ 7/8/1998 dagli artt. 3 e 7 del CCNQ 3/8/2004.
(2) Per i Comparti, a seguito dell'elezione delle RSU, si tiene conto anche del dato elettorale come previsto dai commi successivi.
(3) Il comma deve ritenersi superato come indicato negli articoli precedenti.
(4) Per la rappresentatività delle aree della dirigenza vedi il comma 1.
(5) Comma tacitamente abrogato dal superamento della fase di prima applicazione con le successive tornate contrattuali.

1) In generale. 2) Pareri ARAN.

1) In generale

- I permessi sono ripartiti in proporzione al grado di rappresentatività conseguito nell'ambito dell'Amministrazione dalle OO.SS. individuate come rappresentative dall'ARAN. Tale accertamento risulta dalla media tra dato associativo e dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate a ciascuna O.S. per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate al 31 dicembre di ogni anno; il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione della RSU dalla sigla sindacale rispetto al totale dei voti espressi quali risultano dal verbale riassuntivo inviato all'ARAN. Per il personale dirigente, naturalmente, non essendo mai state elette RSU, si terrà conto delle sole deleghe rilasciate.
- Titolare del diritto ai permessi in argomento, nonché del relativo monte ore di Amministrazione, è la RSU nella sua interezza, quale organismo sindacale unitario e non i suoi singoli componenti o le organizzazioni sindacali nelle cui liste sono stati eletti . La titolarità della menzionata prerogativa sindacale non va confusa, tuttavia, con l'esercizio di fatto della stessa, che spetta agli eletti nella RSU. E' comunque competenza esclusiva dell'organismo di rappresentanza unitaria stabilire e gestire l'utilizzo al suo interno dei permessi di pertinenza, nonché verificare l'effettiva fruizione della prerogativa da parte dei suoi membri. L'Amministrazione non ha alcun compito circa la ripartizione del monte ore tra i componenti della RSU, la cui distribuzione all'interno avviene su decisione del citato soggetto sindacale, ma deve solo verificare il rispetto dello stesso.

ESEMPIO DI CALCOLO PER LA DISTRIBUZIONE DEL MONTE ORE DI AMMINISTRAZIONE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO (circ. ARAN 5126 del 4 gennaio 2003)

Nell'esempio che segue nella colonna 1 sono da ricomprendere tutte le organizzazioni sindacali che nell'Amministrazione hanno avuto voti nella ultima elezione della RSU e/o che hanno deleghe intestate, a prescindere dalla circostanza che siano o meno rappresentative, in modo che risulti il totale dei voti espressi e il totale delle deleghe rilasciate nell'Amministrazione.
Nella colonna 1 a fianco delle denominazioni delle organizzazioni sindacali - indicate convenzionalmente con le lettere da A a I - sono evidenziate in grassetto e con l'indicazione ® quelle rappresentative nel comparto a livello nazionale, secondo le indicazioni contenute nei singoli CCNL di comparto.
I voti (colonna 2) sono quelli riportati nell'ultima elezione della RSU avvenuta nella Amministrazione, ancorché non sia riferita all'anno precedente.
Le deleghe (colonna 4) sono quelle espresse in favore dei sindacati nell'Amministrazione al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente.
Nel caso di federazioni sindacali formate da più sigle costituenti o affiliate le deleghe delle singole sigle vanno sommate e poste in capo alla federazione unitariamente intesa. Esempio: se la federazione C è composta dai sindacati: sigla Y, sigla Z, sigla W, le deleghe delle sigle Y, Z e W vanno sommate e poste in capo alla federazione C (unitariamente intesa) di cui fanno parte. Analogamente si deve procedere anche nel caso in cui vi siano deleghe a favore

di una sola delle 3 sigle citate. Es. se vi sono solo deleghe intestate alla sigla Y, anche in questo caso, vanno poste in capo alla federazione C (unitariamente intesa) di cui la sigla Y fa parte. Questo perchè l'organizzazione sindacale rappresentativa ammessa al CCNL è la federazione C nel suo complesso.

oo.ss.	voti	% voti	deleghe	% deleghe	%media(%voti+%deleghe):2
A ®	140	48,61	70	53,85	51,23
B ®	20	6,94	15	11,54	9,24
C ®	0	0,00	12	9,23	4,62
D	18	6,25	0	0,00	3,13
E ®	90	31,25	25	19,23	25,24
F	8	2,78	3	2,31	2,54
G	2	0,69	0	0,00	0,35
H ®	0	0,00	1	0,77	0,38
I	10	3,47	4	3,08	3,27
totale	288	100,00	130	100,00	100,00

Poiché il 100% del monte aziendale deve essere distribuito alle sole organizzazioni sindacali rappresentative occorre prendere in considerazione solo quelle.
Nello svolgimento dell'esempio di calcolo che segue, sono, quindi, riportate le sole organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto, quelle appunto già indicate con la ®.
La somma delle percentuali medie indicate nella colonna 6 in coincidenza delle sole organizzazioni sindacali rappresentative, ovviamente, non è più uguale al 100%, essendo operative nell'Amministrazione, nell'esempio utilizzato, anche organizzazioni sindacali non rappresentative a livello nazionale. (Per inciso si evidenzia che la somma può essere uguale a 100 solo nel caso in cui nell’Amministrazione i sindacati che hanno avuto voti nelle ultime elezioni RSU o che hanno deleghe intestate o entrambi siano solo quelli rappresentativi e non vi siano altri sindacati).

oo.ss. % media

A ® 51,23
B ® 9,24
C ® 4,62
E ® 25,24
H ® 0,38
totale 90,71

Poiché la somma delle percentuali medie delle sole organizzazioni sindacali rappresentative è pari a 90,71%, mentre alle stesse deve essere distribuito l'intero monte ore di amministrazione, occorre procedere a ricalcolare il loro peso riproporzionandolo al 100%.

oo.ss. calcolo del riproporzionamento % media riproporzionata a 100

A ® 51,23 : 90,71 x 100 = 56,47
B ® 9,24 : 90,71 x 100 = 10,19
C ® 4,62 : 90,71 x 100 = 5,09
E ® 25,24 ; 90,71 x 100 = 27,83
H ® 0,38 : 90,71 x 100 = 0,42

totale 100,00

Con questo calcolo il peso delle organizzazioni sindacali rappresentative è riportato al 100 % e pertanto si può procedere a distribuire il monte ore di amministrazione a loro spettante.
Nello svolgimento dell'esempio si sono presi a riferimento i 41 minuti per tutti i comparti, escluso il comparto Scuola (ove si prendessero a riferimento i 33 minuti del comparto Scuola la metodologia di calcolo rimane immutata). I minuti vanno riportati a ore.

oo.ss. % media (riproporzionata a 100)
a totale monte ore in minuti
b minuti per oo.ss.
a x b : 100

	a	**b**	
A ®	56,47	12300 =	6946
B ®	10,19	12300 =	1253
C ®	5,09	12300 =	626
E ®	27,83	12300 =	3423
H ®	0,42	12300 =	52

totale 100,00 12300

2) Pareri ARAN

- *"E' la RSU, nella sua interezza, ad essere titolare del monte-ore di amministrazione. I componenti della RSU rilevano solo al suo interno nella formazione delle decisioni e nel suo funzionamento, ma non hanno rilievo esterno. In tal senso non può trovare alcuna legittimazione la richiesta di un'organizzazione sindacale non rappresentativa di fruire surrettiziamente di prerogative sindacali, di cui non gode, utilizzando quelle di pertinenza del componente della RSU eletto nella propria lista"* (cfr. nota ARAN 27/5/2004).

ART. 10

TITOLARITÀ E FLESSIBILITÀ IN TEMA DI PERMESSI SINDACALI

1. I DIRIGENTI SINDACALI CHE, AI SENSI DELL'ACCORDO STIPULATO IL 7 AGOSTO 1998 HANNO TITOLO AD USUFRUIRE NEI LUOGHI DI LAVORO DEI PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI, GIORNALIERI OD ORARI, DI CUI ALL'ART. 9 PER L'ESPLETAMENTO DEL LORO MANDATO, SONO:

- I COMPONENTI DELLE RSU;
- I DIRIGENTI SINDACALI RAPPRESENTANZE AZIENDALI (RSA) DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE AI SENSI DELL'ART. 10 DELL'ACCORDO STIPULATO IL 7 AGOSTO 1998;
- I DIRIGENTI SINDACALI DEI TERMINALI DI TIPO ASSOCIATIVO DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE CHE DOPO LA ELEZIONE DELLE RSU, SIANO RIMASTI OPERATIVI NEI LUOGHI DI LAVORO NONCHÉ QUELLI DELLE MEDESIME ASSOCIAZIONI, AVENTI TITOLO A PARTECIPARE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA, AI SENSI DELL'ART. 5 DELL'ACCORDO STIPULATO IL 7 AGOSTO 1998;

- I DIRIGENTI SINDACALI CHE SIANO COMPONENTI DEGLI ORGANISMI DIRETTIVI DELLE PROPRIE CONFEDERAZIONI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA RAPPRESENTATIVE NON COLLOCATI IN DISTACCO O ASPETTATIVA.

2. LE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE ENTRO DIECI GIORNI DALLA PROCLAMAZIONE DEGLI ELETTI NELLE RSU INDICANO PER ISCRITTO ALL'AMMINISTRAZIONE I NOMINATIVI DEI DIRIGENTI SINDACALI TITOLARI DELLE PREROGATIVE E LIBERTÀ SINDACALI DI CUI AL COMMA 1. CON LE STESSE MODALITÀ VENGONO COMUNICATE LE EVENTUALI SUCCESSIVE MODIFICHE. I DIRIGENTI DEL SECONDO E TERZO ALINEA DEL COMMA UNO HANNO TITOLO AI PERMESSI DI CUI AL CONTINGENTE DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE.

3. I DIRIGENTI SINDACALI INDICATI NEL COMMA 1 POSSONO FRUIRE DEI PERMESSI RETRIBUITI LORO SPETTANTI, OLTRE CHE PER LA PARTECIPAZIONE A TRATTATIVE SINDACALI, ANCHE PER PRESENZIARE A CONVEGNI E CONGRESSI DI NATURA SINDACALE.

4. I PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI, GIORNALIERI ED ORARI, SONO EQUIPARATI A TUTTI GLI EFFETTI AL SERVIZIO PRESTATO. TALE DISCIPLINA SI APPLICA ANCHE AI PERMESSI USUFRUITI DAI DIRIGENTI SINDACALI DEI COMPARTI SCUOLA E MINISTERI OPERANTI ALL'ESTERO PER LA PARTECIPAZIONE AI CONGRESSI, CONVEGNI DI NATURA SINDACALE O ALLE RIUNIONI DEGLI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI.

5. I PERMESSI SINDACALI, GIORNALIERI OD ORARI SPETTANTI AI DIRIGENTI SINDACALI DI CUI AL COMMA 1 DAL SECONDO AL QUARTO ALINEA, POSSONO ESSERE CUMULATI SINO AL TETTO MASSIMO SPETTANTE. PER I COMPONENTI DELLE RSU I PERMESSI POSSONO ESSERE CUMULATI PER PERIODI - ANCHE FRAZIONATI - NON SUPERIORI A DODICI GIORNI A TRIMESTRE. **NEL CASO IN CUI IL CUMULO DELLE ORE DI PERMESSO CONFIGURI UN DISTACCO TOTALE O PARZIALE, AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 7, SI APPLICA LA PROCEDURA PREVISTA PER LA RICHIESTA DEI DISTACCHI DALL'ART. 14.** (1)

6. NELL'UTILIZZO DEI PERMESSI DEVE COMUNQUE ESSERE GARANTITA LA FUNZIONALITÀ DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA DELLA STRUTTURA O UNITÀ OPERATIVA - COMUNQUE DENOMINATA - DI APPARTENENZA DEL DIPENDENTE . A TALE SCOPO, DELLA FRUIZIONE DEL PERMESSO SINDACALE VA PREVIAMENTE AVVERTITO IL DIRIGENTE RESPONSABILE DELLA STRUTTURA SECONDO LE MODALITÀ CONCORDATE IN SEDE DECENTRATA. LA VERIFICA DELL'EFFETTIVA UTILIZZAZIONE DEI PERMESSI SINDACALI DA PARTE DEL DIRIGENTE SINDACALE RIENTRA NELLA RESPONSABILITÀ DELL'ASSOCIAZIONE SINDACALE DI APPARTENENZA DELLO STESSO.

7. LE RIUNIONI CON LE QUALI LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI ASSICURANO I VARI LIVELLI DI RELAZIONI SINDACALI NELLE MATERIE PREVISTE DAI CCNL VIGENTI AVVENGONO - NORMALMENTE -AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO. OVE CIÒ NON SIA POSSIBILE SARÀ COMUNQUE GARANTITO - ATTRAVERSO LE RELAZIONI SINDACALI PREVISTE DAI RISPETTIVI CONTRATTI COLLETTIVI - L'ESPLETAMENTO DEL LORO MANDATO, ATTIVANDO PROCEDURE E MODALITÀ IDONEE A TAL FINE.

8. FERMO RIMANENDO QUANTO PREVISTO DAL COMMA 5, I PERMESSI DI CUI AL CITATO COMMA, QUALORA CUMULATI POSSONO ESSERE SOMMATI AI PERIODI DI DISTACCO PREVISTI DALL'ART. 7, COMMA 1 PER LA LORO PROSECUZIONE. NELLE IPOTESI DI DISTACCO PART-TIME PREVISTE DALL'ART. 7 COMMI 2 E 5 CHE PREVEDONO COMUNQUE UNA PRESTAZIONE RIDOTTA, LA SOMMATORIA DELLE PREDETTE PREROGATIVE NELLO STESSO PERIODO NON È CONSENTITA. (2)

8. *BIS* IN CASO DI CAMBIAMENTO DEI SOGGETTI SINDACALI RAPPRESENTATIVI A SEGUITO DEI PERIODICI ACCERTAMENTI DELLA RAPPRESENTATIVITÀ AI SENSI DELL'ART. 43 DEL D. LGS. 165/2001, NEI LUOGHI DI LAVORO LA FRUIZIONE DELLE PREROGATIVE SINDACALI RIMANE IN CAPO AI PRECEDENTI SOGGETTI SINO AL SUBENTRO DEI NUOVI CHE AVVIENE CON LA DATA DI STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO A CIASCUN BIENNIO ECONOMICO. (3)

8. *TER* IN TALE IPOTESI I CONTINGENTI DEI PERMESSI DEL PRESENTE ARTICOLO, NEL PERIODO INTERCORRENTE SINO AL SUBENTRO DEI NUOVI SOGGETTI SONO UTILIZZATI PRO RATA DALLE

ASSOCIAZIONI TEMPORANEAMENTE ABILITATE IN QUANTO AMMESSE ALLA PRECEDENTE TRATTATIVA NAZIONALE. QUESTE ULTIME, QUALORA NON SIANO CONFERMATE COME RAPPRESENTATIVE (TENUTO CONTO CHE LE CONFEDERAZIONI SONO QUELLE CHE, ESSENDO PRESENTI IN DUE COMPARTI, PARTECIPANO ANCHE ALLE TRATTATIVE NAZIONALI PER GLI ACCORDI INTERCOMPARTIMENTALI) E RISULTINO AVERE UTILIZZATO NEL MEDESIMO PERIODO PERMESSI IN MISURA SUPERIORE A QUELLA SPETTANTE PRO RATA DOVRANNO RESTITUIRE ALLE AMMINISTRAZIONI DI APPARTENENZA DEI DIRIGENTI SINDACALI IL CORRISPETTIVO ECONOMICO DELLE ORE DI PERMESSO NON SPETTANTI. (4)

---

(1) Periodo aggiunto dall'art. 6, co.1, lett. a) del CCNQ 27/1/1999.
(2) Comma aggiunto dall'art. 6, co. 3, del CCNQ 27/1/1999.
(3) Comma aggiunto dall'art. 6, co. 3, CCNQ 9/8/2000 e dal CCNQ 27/2/2001 per le aree, successivamente confermato dai rispettivi CC.CC.NN.Q. di ripartizione dei permessi e dei distacchi.
(4) Comma aggiunto dall'art. 6, co. 4 CCNQ 9/8/2000 e dal CCNQ 27/2/2001 per le aree, successivamente confermato dai rispettivi CC.CC.NN.Q. di ripartizione dei permessi e dei distacchi.

1) In generale. 2) Pareri ARAN.

1) In generale

- I permessi sindacali per l'espletamento del mandato sono permessi retribuiti, orari o giornalieri utilizzati per la partecipazione a trattative sindacali, convegni o congressi di natura sindacale.
- Il diritto spetta alle OOSS rappresentative, mediante i propri dirigenti sindacali non in distacco o aspettativa, ed alle RSU nella sua interezza, che lo esercita mediante i propri componenti. Nel caso di cambiamento dei soggetti sindacali rappresentativi a seguito dei periodici accertamenti della rappresentatività, la fruizione rimane in capo ai precedenti soggetti, in quanto facenti parte della delegazione sindacale trattante, fino al subentro dei nuovi, ossia alla data di stipulazione del successivo CCNL di comparto. Ove sia costituita una nuova organizzazione sindacale, questa dovrà aspettare il riconoscimento della propria rappresentatività da parte dell'ARAN per poter usufruire delle prerogative sindacali.
- Questa prerogativa deve esercitarsi nel rispetto del monte ore assegnato, inoltre non deve recare pregiudizio allo svolgimento della normale attività lavorativa e non può essere fruita nel caso in cui il soggetto sia già collocato in distacco a tempo parziale.
- La richiesta di permesso deve pervenire su carta intestata della organizzazione sindacale, recare la sottoscrizione del responsabile sindacale autorizzato dalla stessa o.s. a richiedere permessi e specificarne durata oraria e tipologia. Il dirigente dell'ufficio che riceve la richiesta di permesso deve accertare la regolarità formale della stessa, valutare le esigenze d'ufficio e verificare che il dipendente rispetti la durata oraria ivi prevista, segnalando tempestivamente all'ufficio di gestione del personale eventuali irregolarità.
- Per la RSU, le richieste devono essere presentate dal dirigente sindacale, in nome e per conto dell'organismo di rappresentanza unitaria in forma scritta e secondo i tempi e le modalità concordate in sede decentrata. E' opportuno precisare che della fruizione della

suddetta prerogativa va preventivamente avvertito il dirigente responsabile della struttura del dipendente eletto nella RSU con le medesime modalità di cui sopra.

2) Pareri ARAN

Titolarità dei permessi ex art. 10 in capo alle OO.SS. e alla RSU

- *"L'assegnazione dei permessi per le federazioni nazionali formate da più sigle, non sono in capo alle singole sigle, ma alla federazione unitariamente intesa. Le singole componenti non sono titolari in proprio di alcuna prerogativa e non possono quindi essere destinatarie di monte ore, infatti spetta alla federazione l'eventuale richiesta di permesso sindacale"* (cfr. nota ARAN 27/5/2004).
- *"E' la RSU, nella sua interezza, ad essere titolare del monte-ore di amministrazione. I componenti della RSU rilevano solo al suo interno nella formazione delle decisioni e nel suo funzionamento, ma non hanno rilievo esterno. In tal senso non può trovare alcuna legittimazione la richiesta di una Organizzazione sindacale non rappresentativa di fruire surrettiziamente di prerogative sindacali, di cui non gode, utilizzando quelle di pertinenza del componente della RSU eletto nella propria lista"* (cfr. nota ARAN 27/5/2004).
- *"Non va confusa la titolarità delle prerogative, che è esclusiva delle RSU con le persone fisiche per le quali possono, appunto, venire richieste e che sono: i dirigenti sindacali eletti nella RSU, essendo quest'ultima titolare del monte-ore di Amministrazione. E' di esclusiva competenza della RSU stabilire l'utilizzo al suo interno dei permessi di pertinenza. Le Amministrazioni, pertanto, non devono assegnare il monte-ore ai singoli componenti della RSU ma alla RSU quale organismo sindacale unitario"* (cfr. nota ARAN 27/5/2004).

ART. 11 (1)

PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

1. LE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE SONO , ALTRESÌ, TITOLARI DI ULTERIORI PERMESSI RETRIBUITI, ORARI O GIORNALIERI, *[CONFERMATI NELL'AMBITO DEI PERMESSI ESISTENTI AL 1 DICEMBRE 1997 DALL'ART. 44, COMMA 1, LETT. F) PRIMO PERIODO DEL D.LGS 80/1998].* (2) PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DEGLI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI NAZIONALI, REGIONALI, PROVINCIALI E TERRITORIALI DEI DIRIGENTI SINDACALI INDICATI NELL'ART. 10, COMMA 1 CHE SIANO COMPONENTI DEGLI ORGANISMI DIRETTIVI DELLE PROPRIE CONFEDERAZIONI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA NON COLLOCATI IN DISTACCO O ASPETTATIVA.

2. **IL CONTINGENTE DEI PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DEGLI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI NAZIONALI, REGIONALI, PROVINCIALI E TERRITORIALI PER I DIRIGENTI SINDACALI CHE SIANO COMPONENTI DEGLI ORGANISMI DIRETTIVI DELLE PROPRIE CONFEDERAZIONI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA NON COLLOCATI IN DISTACCO O ASPETTATIVA, È CONFERMATO, IN RAGIONE DI ANNO, PER TUTTI I COMPARTI, NELLE MEDESIME MISURE PREVISTE DAL CCNQ DEL 18 DICEMBRE 2002 E PER LE AREE DIRIGENZIANLI DAL CCNQ 3/10/2005.** (3)

3. IL CONTINGENTE DI CUI AL COMMA 2 È RIPARTITO TRA LE CONFEDERAZIONI E LE ORGANIZZAZIONI DI CATEGORIA RAPPRESENTATIVE SULLA BASE DELLE TAVOLE ALLEGATE AL CCNQ VIGENTE.

4. **IL CONTINGENTE DELLE ORE DI PERMESSO DI CUI AL COMMA 2 NEI COMPARTI DI NUOVA FORMAZIONE DI CUI AL L'ART. 5 COMMA 2 DEL CCNQ 18/12/2002 È COSTITUITO PER**

SCORPORO DAI COMPARTI DI PROVENIENZA DEL PERSONALE, HA VALENZA PER IL PRESENTE BIENNIO E SARÀ SOGGETTO A REVISIONE NEL BIENNIO 2004 - 2005. AL FINE DI CONSENTIRE LE AGIBILITÀ SINDACALI NEI PREDETTI COMPARTI, PER LA DURATA DEL PRESENTE CONTRATTO, ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA DEL COMPARTO MINISTERI E DEL COMPARTO SCUOLA È CONSENTITA LA POSSIBILITÀ DI UTILIZZARE IN FORMA COMPENSATIVA RISPETTIVAMENTE PER LE AGENZIE FISCALI E LA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI NONCHÉ PER L'AFAM, LE ORE DI PERMESSO LORO SPETTANTI AI SENSI DELL'ART. 11 CITATO. TALE FACOLTÀ VIENE ESERCITATA DA CIASCUNA ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI CATEGORIA NEI LIMITI PREVISTI DALLE TAVOLE ALLEGATE PER I COMPARTI DI PROVENIENZA. DELL'AVVENUTA COMPENSAZIONE VIENE DATA IMMEDIATA COMUNICAZIONE AL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA. (4)

5. **LE CONFEDERAZIONI POSSONO FAR UTILIZZARE I PERMESSI DI CUI AL COMMA 2 ALLE PROPRIE ORGANIZZAZIONI DI CATEGORIA, ANCHE NEI COMPARTI OVE QUESTE NON SIANO RAPPRESENTATIVE.** (5)

6. DA PARTE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE APPARTENENTI ALLA STESSA SIGLA SONO AMMESSE UTILIZZAZIONI IN FORMA COMPENSATIVA DEI PERMESSI SINDACALI CITATI AL COMMA 2 *FRA COMPARTO E RISPETTIVA AREA DELLA DIRIGENZA* OVVERO TRA DIVERSI COMPARTI *E/O AREE*.

7. IN APPLICAZIONE DEL PRESENTE ARTICOLO LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI COMUNICANO ALLE AMMINISTRAZIONI DI APPARTENENZA I NOMINATIVI DEI DIRIGENTI SINDACALI AVENTI TITOLO.

8. IN CASO DI FRUIZIONE DEI RELATIVI PERMESSI SI APPLICA L'ART. 10, COMMA 6.

9. CIASCUNA AMMINISTRAZIONE, AI SENSI DELL'ART. 14, COMMA 7, COMUNICA AL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA I PERMESSI FRUITI DAI DIRIGENTI SINDACALI IN BASE AL PRESENTE ARTICOLO IN SEPARATO CONTEGGIO.

10. I PERMESSI DI CUI AL PRESENTE ARTICOLO NON POSSONO ESSERE CUMULATI SE NON NEI LIMITI STRETTAMENTE NECESSARI AD ASSICURARE LA PRESENZA DEI DIRIGENTI ALLE RIUNIONI DEGLI ORGANISMI PREVISTI DALLA NORMA, SPECIFICATAMENTE INDICATE. (6)

10 *BIS* IN CASO DI CAMBIAMENTO DEI SOGGETTI SINDACALI RAPPRESENTATIVI A SEGUITO DEI PERIODICI ACCERTAMENTI DELLA RAPPRESENTATIVITÀ AI SENSI DELL'ART. 43 DEL D. LGS. 165/2001, NEI LUOGHI DI LAVORO LA FRUIZIONE DELLE PREROGATIVE SINDACALI RIMANE IN CAPO AI PRECEDENTI SOGGETTI SINO AL SUBENTRO DEI NUOVI CHE AVVIENE CON LA DATA DI STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO A CIASCUN BIENNIO ECONOMICO. (7)

10 *TER*. IN TALE IPOTESI I CONTINGENTI DEI PERMESSI DI CUI AL PRESENTE ARTICOLO, NEL PERIODO INTERCORRENTE SINO AL SUBENTRO DEI NUOVI SOGGETTI SONO UTILIZZATI PRO RATA DALLE ASSOCIAZIONI TEMPORANEAMENTE ABILITATE IN QUANTO AMMESSE ALLA PRECEDENTE TRATTATIVA NAZIONALE. QUESTE ULTIME, QUALORA NON SIANO CONFERMATE COME RAPPRESENTATIVE (TENUTO CONTO CHE LE CONFEDERAZIONI SONO QUELLE CHE, ESSENDO PRESENTI IN DUE COMPARTI, PARTECIPANO ANCHE ALLE TRATTATIVE NAZIONALI PER GLI ACCORDI INTERCOMPARTIMENTALI) E RISULTINO AVERE UTILIZZATO NEL MEDESIMO PERIODO PERMESSI IN MISURA SUPERIORE A QUELLA SPETTANTE PRO RATA DOVRANNO RESTITUIRE ALLE AMMINISTRAZIONI DI APPARTENENZA DEI DIRIGENTI SINDACALI IL CORRISPETTIVO ECONOMICO DELLE ORE DI PERMESSO NON SPETTANTI. (8)

---

(1) I commi da 5 a 8 risultano dal doppio rinvio contenuto nell'art. 5 co. 3 del CCNQ 3/8/2004.
Art. 5, co. 3, :
"sono, altresì, confermati i commi 3 e 4 dell'art. 5 del CCNQ 18/12/2002"..
Art., 5 co. 4, CCNQ 18/12/2002:

"sono confermate tutte le modalità di utilizzo dei permessi previste dall'art. 11 del CCNQ 7/8/1998, come modificato e integrato dal CCNQ del 27/1/1999".
(2) Periodo da ritenersi abrogato ai sensi dell'art. 72, co.1, lett. b) del D. Lgs. 165/2001
(3) Comma sostituito dall'art. 5, co. 1, del CCNQ 3/8/2004 e dall'art. 5, co. 2, del CCNQ 3/10/2005, per le aree.
(4) Comma risultante dalla sostituzione del precedente testo operata con l'art. 5 co. 3 del CCNQ 3/8/2004, che rinvia all'art. 5, co. 3, del CCNQ 18/12/2002.
(5) Comma aggiunto dall' art. 5, co. 4, del CCNQ 18/12/2002.
(6) Comma aggiunto dall'art. 6, co. 2, del CCNQ 27/1/1999.
(7) Comma aggiunto dall'art. 6, co. 3, del CCNQ 9/8/2000 e dall'art. 6, commi 3 e 4, del CCNQ 27/11/2001, per le aree, successivamente confermato dai rispettivi CC.CC.NN.Q. di ripartizione dei permessi e dei distacchi.
(8) Comma aggiunto dall'art. 6, co. 4, del CCNQ 9/8/2000 e dall'art. 6, commi 3 e 4, del CCNQ 27/11/2001, per le aree, successivamente confermato dai rispettivi CC.CC.NN.Q. di ripartizione dei permessi e dei distacchi.

1) In generale. 2) Pareri ARAN. 3) Giurisprudenza.

1) In generale

- I permessi sindacali ex art.11, sono permessi retribuiti, orari o giornalieri, attribuiti per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali.
- Hanno diritto ad usufruire di tale tipologia di permesso i dirigenti sindacali delle confederazioni e OO.SS. rappresentative che siano componenti dei sopracitati organismi direttivi statutari, non collocati in aspettativa o distacco pieno. In questo caso, la qualità di dirigente sindacale deriva dalla sola appartenenza all'organismo statutario, a prescindere da altre cariche sindacali eventualmente ricoperte. La RSU non è titolare dei suddetti permessi.
- La richiesta deve essere prodotta su carta intestata dell'associazione sindacale, recare la firma del responsabile sindacale preventivamente comunicato all'Amministrazione, riportare il giorno, la durata oraria e specificarne la tipologia.

2) Pareri ARAN

- "*Omissis… non rientra tra le causali dell'articolo 11 la partecipazione al tavolo di contrattazione integrativa* …omissis…" (cfr. nota ARAN 27/5/2004)

ART. 12

TITOLARITÀ IN TEMA DI ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI E LORO FLESSIBILITÀ

1. I DIRIGENTI SINDACALI CHE RICOPRONO CARICHE IN SENO AGLI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI DELLE PROPRIE CONFEDERAZIONI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE POSSONO FRUIRE DI ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE PER TUTTA LA DURATA DEL LORO MANDATO. E' POSSIBILE L'APPLICAZIONE DELLE FLESSIBILITÀ PREVISTE DALL'ART. 7 IN MISURA NON SUPERIORE AL 50% DEL LIMITE MASSIMO PREVISTO DAI COMMI 1 E 2 DELLO STESSO ARTICOLO.

2. I DIRIGENTI SINDACALI INDICATI NELL'ART. 10, COMMA 1 HANNO DIRITTO A PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI PER LA PARTECIPAZIONE A TRATTATIVE SINDACALI O A CONGRESSI E CONVEGNI DI NATURA SINDACALE, IN MISURA NON INFERIORE AD OTTO GIORNI L'ANNO, CUMULABILI ANCHE TRIMESTRALMENTE.

3. I DIRIGENTI DI CUI AL COMMA 2 CHE INTENDANO ESERCITARE IL DIRITTO IVI PREVISTO DEVONO DARNE COMUNICAZIONE SCRITTA AL DATORE DI LAVORO DI REGOLA TRE GIORNI PRIMA PER IL TRAMITE DELLA PROPRIA ASSOCIAZIONE SINDACALE.

4. AI PERMESSI NON RETRIBUITI SI APPLICA L'ART. 10 COMMA 6.

5. **LE CONFEDERAZIONI SINDACALI AMMESSE ALLE TRATTATIVE PER LA STIPULAZIONE DEGLI ACCORDI COLLETTIVI QUADRO .... POSSONO ATTIVARE LE ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE IN TUTTI I COMPARTI.** (1)

6. L'APPLICAZIONE DEL COMMA 5 DECORRE DALL'8 AGOSTO 1998, DATA DI EFFICACIA DEL CCNQ 7 AGOSTO 1998. (2)

7. CON ESCLUSIONE DEL COMPARTO SCUOLA E NEL LIMITE MASSIMO DELLE FLESSIBILITÀ APPLICABILI AI SENSI DEL COMMA 1, È CONSENTITO CHE FINO AL 20% DI TALI FLESSIBILITÀ POSSA EFFETTUARSI IL CUMULO DEL DISTACCO PART – TIME RETRIBUITO CON L'ASPETTATIVA NON RETRIBUITA. (3)

---

(1) Comma aggiunto dall'art. 2, co. 2, del CCNQ 27/1/1999.
(2) Comma aggiunto dall' art.2, co. 5, del CCNQ 27/1/1999.
(3) Comma aggiunto dall'art. 7, co. 3, del CCNQ 18/12/2002.

1) In generale. 2) Pareri ARAN.

1) In generale

- L'aspettativa consente al dirigente sindacale facente parte di organismi direttivi statutari di svolgere attività nell'ambito del sindacato stesso sino al termine del mandato, mantenendo il diritto alla conservazione del posto senza retribuzione.
- Le aspettative hanno in comune con i distacchi il fatto di essere previste per i lavoratori che hanno incarichi sindacali non all'interno del luogo di lavoro, bensì nelle federazioni o organizzazioni e confederazioni sindacali, differenziandosi da essi per il fatto di non essere retribuite.
- I permessi non retribuiti consentono di assentarsi dal posto di lavoro per partecipare alle trattative sindacali o a congressi e convegni della stessa natura. Titolari della prerogativa sono:
  - **a)** le OO.SS. rappresentative, che la esercitano mediante i propri dirigenti non in distacco o aspettativa sindacale;
  - **b)** la RSU unitariamente intesa, che la esercita attraverso i suoi componenti.
- Per le OO.SS. la richiesta di permessi non retribuiti deve essere prodotta su carta intestata della O.S., recare la firma del responsabile sindacale preventivamente comunicato all'amministrazione, riportare il giorno, la durata oraria e specificarne la tipologia. Per la RSU, la richiesta deve essere presentata dal dirigente sindacale, in nome e per conto

dell'organismo di rappresentanza unitaria in forma scritta, al dirigente della struttura specificando orario e tipologia del permesso, secondo le modalità previste per i permessi retribuiti.

2) Pareri ARAN

- *"Il combinato disposto dell'art. 12 e art. 7 del CCNQ del 7 agosto 1998 esclude la possibilità di fruizione di periodi di aspettativa sindacale non retribuita per periodi inferiori a tre mesi. Si evidenzia, inoltre, che le aspettative non retribuite sono previste in favore dei soli dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative"* (cfr. Quesiti ARAN: http://www.aranagenzia.it; ultima cons. 19/04/2006).

ART. 13

RAPPORTI TRA ASSOCIAZIONI SINDACALI ED RSU

1. PER EFFETTO DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI LE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE SONO COMPLESSIVAMENTE TITOLARI DEI SEGUENTI DIRITTI:

A) DIRITTO AI DISTACCHI ED ASPETTATIVE SINDACALI;
B) DIRITTO AI PERMESSI RETRIBUITI NELLA MISURA PREVISTA DALL'ART 9;
C) DIRITTO AI PERMESSI RETRIBUITI DI CUI ALL'ART. 11;
D) DIRITTO AI PERMESSI NON RETRIBUITI DI CUI ALL'ART. 12.

2. LE RSU SONO TITOLARI DEL DIRITTO AI PERMESSI NON RETRIBUITI E RETRIBUITI NELLA MISURA PREVISTA DALL'ART. 9.

3. PER TUTTO QUANTO NON PREVISTO DAL PRESENTE CONTRATTO, I RAPPORTI TRA ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE ED RSU IN TEMA DI DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI POTERI E COMPETENZE CONTRATTUALI NEI LUOGHI DI LAVORO, SONO REGOLATI DAGLI ARTT. 5 E 6 DELL'ACCORDO STIPULATO IL 7 AGOSTO 1998.

ART. 14

PROCEDURE PER LA RICHIESTA, REVOCA E CONFERME DEI DISTACCHI ED ASPETTATIVE SINDACALI.

1. LE RICHIESTE DI DISTACCO O ASPETTATIVA SINDACALE AI SENSI DEGLI ARTT. 5 E 12 SONO PRESENTATE DALLE CONFEDERAZIONI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE ALLE AMMINISTRAZIONI DI APPARTENENZA DEL PERSONALE INTERESSATO CHE -ACCERTATI I REQUISITI SOGGETTIVI PREVISTI DAGLI ART. 5, COMMA 1 ED 11 COMMA 1- PROVVEDONO ENTRO IL TERMINE MASSIMO DI TRENTA GIORNI DALLA RICHIESTA, DANDONE COMUNICAZIONE ALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI/DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA, AI SENSI E PER GLI EFFETTI DALL'ART. 54, COMMA 6 DEL D.LGS. 29/1993 ANCHE AI FINI DELLA VERIFICA DEL RISPETTO DEI CONTINGENTI.

2. PER CONSENTIRE I RELATIVI ADEMPIMENTI IN ORDINE AI DISTACCHI SINDACALI UTILIZZATI NEL COMPARTO "REGIONI - AUTONOMIE LOCALI" , L'AMMINISTRAZIONE DI APPARTENENZA TRASMETTE

COPIA DEI PROVVEDIMENTI DI CUI AL COMMA 1 ALL'ANCI PER IL PERSONALE DIPENDENTE DAI COMUNI E LORO CONSORZI ED IPAB; ALL'UPI PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE PROVINCE; ALL'UNCEM PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE COMUNITÀ MONTANE; ALL'UNIONCAMERE PER QUANTO RIGUARDA IL PERSONALE DELLE CAMERE DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA; ALLA CONFERENZA DEI PRESIDENTI DELLE REGIONI PER QUANTO RIGUARDA IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE REGIONI, DAGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI DA ESSE DIPENDENTI E DAGLI ISTITUTI AUTONOMI PER LE CASE POPOLARI.

3. LE CONFEDERAZIONI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI POSSONO PROCEDERE ALLA REVOCA DEI DISTACCHI E DELLE ASPETTATIVE IN OGNI MOMENTO, COMUNICANDOLA ALLE AMMINISTRAZIONI INTERESSATE ED AL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA PER I CONSEQUENZIALI PROVVEDIMENTI.

4. IN ATTESA DEGLI ADEMPIMENTI ISTRUTTORI PREVISTI DAL COMMA 1 PER LA CONCESSIONE DEI DISTACCHI O DELLE ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE, PER MOTIVI DI URGENZA - SEGNALATI NELLA RICHIESTA DA PARTE DELLE CONFEDERAZIONI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI - È CONSENTITO L'UTILIZZO PROVVISORIO - IN DISTACCO O ASPETTATIVA DEI DIPENDENTI INTERESSATI - DAL GIORNO SUCCESSIVO ALLA DATA DI RICEVIMENTO DELLA RICHIESTA MEDESIMA.

5. QUALORA LA RICHIESTA DI DISTACCO NON POSSA AVER SEGUITO, L'EVENTUALE ASSENZA DAL SERVIZIO DEI DIPENDENTI È TRASFORMATA, A DOMANDA, IN ASPETTATIVA SINDACALE NON RETRIBUITA AI SENSI DELL'ART. 12.

6. LE VARIAZIONI AI DISTACCHI ED ALLE ASPETTATIVE VANNO COMUNICATE ALLE AMMINISTRAZIONI INTERESSATE ENTRO IL 31 GENNAIO DI OGNI ANNO. IN TUTTI I CASI DI CESSAZIONE DEL DISTACCO O DI ASPETTATIVA, IL DIRIGENTE SINDACALE RIENTRATO NELL'AMMINISTRAZIONE DI APPARTENENZA NON POTRÀ AVANZARE NEI CONFRONTI DI QUEST'ULTIMA PRETESE RELATIVE AI RAPPORTI INTERCORSI CON LA CONFEDERAZIONE OD ORGANIZZAZIONE SINDACALE DURANTE IL PERIODO DEL MANDATO SINDACALE.

7. **NEL RISPETTO DELLE QUOTE COMPLESSIVE DEI DISTACCHI [ASSEGNATI DALLE TABELLE ALL. 1]** (1) **DAL [PRESENTE]** (1) **CONTRATTO AL SINGOLO COMPARTO ED ALLA RELATIVA AUTONOMA AREA DI CONTRATTAZIONE DELLA DIRIGENZA ED ESCLUSIVAMENTE NEL LORO AMBITO, OGNI SINGOLA CONFEDERAZIONE PUÒ MODIFICARE – IN FORMA COMPENSATIVA TRA COMPARTO E RELATIVA AREA – LE QUOTE DI DISTACCHI RISPETTIVAMENTE ASSEGNATI. TALE POSSIBILITÀ RIGUARDA ANCHE LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA APPARTENENTI ALLA STESSA SIGLA NONCHÉ LE CONFEDERAZIONI E LE ORGANIZZAZIONI DELLA MEDESIMA SIGLA CONFEDERALE TRA DI LORO.** (2) DELL'UTILIZZO DEI DISTACCHI IN FORMA COMPENSATIVA È DATA NOTIZIA ALL'AMMINISTRAZIONE DI APPARTENENZA DEL PERSONALE INTERESSATO AI FINI DEGLI ADEMPIMENTI ISTRUTTORI DI CUI AL PRESENTE ARTICOLO NONCHÉ PER LA PREDISPOSIZIONE DEGLI ELENCHI PREVISTI DALL'ART.15 COMMA 4.

[7 BIS. AL FINE DI UNA CORRETTA APPLICAZIONE DEL COMMA 7, PER LA VERIFICA DEL CONTINGENTE DEI DISTACCHI DI COMPETENZA DELLE AUTONOME AREE DELLA DIRIGENZA CON IL QUALE È POSSIBILE EFFETTUARE LA COMPENSAZIONE CON IL RISPETTIVO COMPARTO, A DECORRERE DALLA DATA DELLA SUA STIPULAZIONE SI DEVE FARE RIFERIMENTO, NEL DETTAGLIO, ALLE TABELLE ALLEGATE AL C.C.N.Q. PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI SINDACALI NELLE AUTONOME AREE DI CONTRATTAZIONE DELLA DIRIGENZA, STIPULATO IL 25 NOVEMBRE 1998]. (3)

---

(1) Da ritenersi superato.
(2) Comma modificato dall'art. 2, co. 3, del CCNQ 27/1/1999.
(3) Comma aggiunto dal CCNQ 27/1/1999 da ritenersi ormai superato.

ART.15

ADEMPIMENTI

1. FERMO RIMANENDO IL NUMERO COMPLESSIVO DEI DISTACCHI SINDACALI PREVISTI DALLE VIGENTI DISPOSIZIONI PER LE AUTONOMIE LOCALI (COMUNI, PROVINCE, COMUNITÀ MONTANE, IPAB.) - IN PRESENZA DEL DECRETO LEGGE 25 NOVEMBRE 1996, CONVERTITO IN LEGGE 24 GENNAIO 1997, N. 5 CHE DEFINISCE LE MODALITÀ DI SUDDIVISIONE DELLE SPESE TRA GLI ENTI PREDETTI - NELL'AMBITO DEGLI ADEMPIMENTI DI CUI AL PRESENTE ARTICOLO ED ALL'INTERNO DELLE SUDDETTE ARTICOLAZIONI SETTORIALI - È POSSIBILE UTILIZZARE IN FORMA COMPENSATIVA LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI PREVISTI PER I DIRIGENTI SINDACALI DELLE CITATE AUTONOMIE LOCALI DALLA TABELLA ALLEGATO 5, COMPENSANDO LE RELATIVE SPESE TRA GLI ENTI INTERESSATI.

2. NELL'AMBITO DEI COMPARTI SANITÀ, UNIVERSITÀ, ISTITUTI DI SPERIMENTAZIONE E RICERCA, ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI E, PER QUANTO ATTIENE LE REGIONI, NEL COMPARTO DELLE AUTONOMIE LOCALI , LE MODALITÀ DI SUDDIVISIONE DELLE SPESE DEI DISTACCHI TRA LE AMMINISTRAZIONI DEI RELATIVI COMPARTI AVVERRANNO IN FORMA COMPENSATIVA SECONDO LE INTESE INTERVENUTE NELL'AMBITO DEI RISPETTIVI ORGANISMI PREVISTI DALL'ART. 46, COMMA 3 DEL D.LGS. 29/1993. TALI ORGANISMI POTRANNO, INOLTRE, CONCORDARE TRA DI LORO LA POSSIBILITÀ DI UTILIZZO DEI DISTACCHI CONSENTITI TRA COMPARTI ED AREE DIVERSE , CONSULTANDO IL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA QUALORA LA COMPENSAZIONE RIGUARDI I DISTACCHI DELLE AMMINISTRAZIONI STATALI, AL FINE DI DEFINIRE LE MODALITÀ DI RIPARTO DELLE SPESE E DANDO COMUNICAZIONE DELL'ACCORDO INTERVENUTO ALL'ARAN ED ANCHE AL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA SE NON DIRETTAMENTE INTERESSATO.

3. I CCNL DI COMPARTO ED AREA POTRANNO PREVEDERE, NELL'AMBITO DEI RELATIVI FINANZIAMENTI, UN INCREMENTO DEI CONTINGENTI DEI DISTACCHI ATTRIBUITI AL COMPARTO O AREA.

4. ENTRO IL 31 MAGGIO DI CIASCUN ANNO, LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE DI CUI AL PRESENTE CONTRATTO ADEMPIONO AGLI OBBLIGHI PREVISTI DALL'ART. 54 DEL D.LGS. 29/1993 IN TEMA DI TRASMISSIONE DEI DATI IVI PREVISTI ALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI / DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA.

5. LA TRASMISSIONE DELLE SCHEDE COMPILATE DALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE PER L'AGGIORNAMENTO DEL REPERTORIO DELLE CONFEDERAZIONI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI OPERANTI NEL PUBBLICO IMPIEGO E DELLA LORO CONSISTENZA ASSOCIATIVA DEVE AVVENIRE NEL PIENO RISPETTO DELLE PROCEDURE PREVISTE DALLE VIGENTI DISPOSIZIONI. LE SCHEDE DOVRANNO ESSERE CONTROFIRMATE DALLE ASSOCIAZIONI SINDACALI INTERESSATE, SALVO IL CASO DI DINIEGO CHE SARÀ SEGNALATO CONTESTUALMENTE ALL'INVIO E DOVRANNO CONTENERE L'INDICAZIONE DELL'IMPORTO DEL CONTRIBUTO SINDACALE.

ART. 16

NORME SPECIALI PER LA SCUOLA

1. PER I DIRIGENTI SINDACALI APPARTENENTI AL COMPARTO SCUOLA GLI ARTT. 7, 10 E 14 SI APPLICANO CON LE SEGUENTI SPECIFICAZIONI O INTEGRAZIONI:

A) **ART. 7, COMMI 1 E 2**:

- NEL CASO DI APPLICAZIONE DEL COMMA 1, IL FRAZIONAMENTO DEL DISTACCO NON PUÒ ESSERE INFERIORE ALLA DURATA DELL'ANNO SCOLASTICO;

- AI DIRIGENTI DI ISTITUTO ED AI RESPONSABILI DI AMMINISTRAZIONE SI APPLICA SOLO IL DISPOSTO DEL COMMA 1. IN TAL CASO IL FRAZIONAMENTO DEL DISTACCO NON PUÒ ESSERE INFERIORE ALLA DURATA DELL'ANNO SCOLASTICO;

- IN TUTTI I CASI IN CUI POSSA RICORRERE L'APPLICAZIONE DEL COMMA 2, LA TIPOLOGIA DI DISTACCO SINDACALE PER IL PERSONALE DOCENTE PUÒ ESSERE SOLO QUELLA DI CUI ALLA LETTERA A) DELLO STESSO COMMA, PREVEDENDOSI IN TAL CASO UNA PROPORZIONALE RIDUZIONE DEL NUMERO DELLE CLASSI ASSEGNATE.

- LA DISCIPLINA DA PRENDERE A RIFERIMENTO PER L'APPLICAZIONE DEL COMMA 2 È QUELLA PREVISTA DALL'ORDINANZA DEL MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE N. 179 DEL 19 MAGGIO 1989 E SUCCESSIVE CONFERME. IL RINVIO ALLE DISPOSIZIONI RICHIAMATE VA INTESO COME UNA MODALITÀ DI FRUIZIONE DEI DISTACCHI SINDACALI. PERTANTO ESSI NON INCIDONO SULLA DETERMINAZIONE DELLE PERCENTUALI MASSIME PREVISTE, IN VIA GENERALE, PER LA COSTITUZIONE DI RAPPORTI DI LAVORO PART TIME DALLA CITATA ORDINANZA.

A BIS) 1. PER L' APPLICAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO, NEL COMPARTO SCUOLA, AL FINE DI CONSENTIRE A REGIME L'UTILIZZO DEI DISTACCHI DA PARTE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI, SI CONFERMA LA SEGUENTE PROCEDURA CHE CONTEMPERA IL TEMPESTIVO DIRITTO ALLE AGIBILITÀ SINDACALI CON LE ESIGENZE ORGANIZZATIVE LEGATE ALL'AVVIO DELL' ANNO SCOLASTICO 2004-2005. A TAL FINE:

1) LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DOVRANNO COMUNICARE AL MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA LE PROPRIE RICHIESTE DI DISTACCO SULLA BASE E NEI LIMITI DEI CONTINGENTI ATTRIBUITE DALLA PRESENTE IPOTESI DI CONTRATTO ENTRO 10 GIORNI DALLA SIGLA DELLA STESSA O, COMUNQUE NON OLTRE IL 30 GIUGNO 2004;

2) GLI INCREMENTI ED I DECREMENTI DEI DISTACCHI LORO SPETTANTI RISPETTO AL VIGENTE CCNQ DEL 18 DICEMBRE 2002 SARANNO CONTEGGIATI AI FINI DELLE ESIGENZE ORGANIZZATIVE DELL'AMMINISTRAZIONE SCOLASTICA E DEFINITIVAMENTE ATTIVATI CON L'ENTRATA IN VIGORE DEL PRESENTE CONTRATTO;

3) LE CESSAZIONI DEI DISTACCHI DERIVANTI DAL DECREMENTO DEL CONTINGENTE DI SPETTANZA DELLE SINGOLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI, DECORRERANNO A PARTIRE DAL PRIMO GIORNO DEL MESE SUCCESSIVO A QUELLO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL PRESENTE CONTRATTO E, OVE QUESTO CORRISPONDA PER I SOLI DOCENTI, CON IL PERIODO DI CHIUSURA DELLE ATTIVITÀ DIDATTICHE DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE, DAL 1° SETTEMBRE 2004, SENZA INTERRUZIONE DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO.

2. PER IL PERSONALE NEI CUI CONFRONTI NON ESISTANO VINCOLI CONNESSI ALL'OBBLIGO DI ASSICURARE LA CONTINUITÀ DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA, IL TERMINE DEL 30 GIUGNO DI CIASCUN ANNO PER LE RICHIESTE DI DISTACCO O DI ASPETTATIVA PUÒ ESSERE OLTREPASSATO QUANDO LE RICHIESTE POSSANO ESSERE ACCOLTE SENZA ARRECARE ALCUN PREGIUDIZIO O DISFUNZIONE AL SERVIZIO SCOLASTICO. (1)

B) **ART. 10**:

- PER ASSICURARE LA CONTINUITÀ DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA E PER EVITARE AUMENTO DI SPESA GARANTENDO UN'EQUA DISTRIBUZIONE DEL LAVORO TRA IL PERSONALE IN SERVIZIO, I PERMESSI SINDACALI NEL COMPARTO SCUOLA NON POSSONO SUPERARE BIMESTRALMENTE

CINQUE GIORNI LAVORATIVI E, IN OGNI CASO, DODICI GIORNI NEL CORSO DELL'ANNO SCOLASTICO. **NELLA SINGOLA ISTITUZIONE SCOLASTICA, NEL PERIODO IN CUI SI SVOLGE LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E NEL RISPETTO DEL PRINCIPIO FISSATO PER ASSICURARE LA CONTINUITÀ DIDATTICA, IL CUMULO DEI PERMESSI (5 GIORNI LAVORATIVI A BIMESTRE), FERMO RIMANENDO IL LIMITE MASSIMO DI 12 GIORNI NEL CORSO DELL'ANNO SCOLASTICO, PUÒ ESSERE DIVERSAMENTE MODULATO PREVIO ACCORDO TRA LE PARTI.** (2) **AL PERSONALE ATA ED AI CAPI DI ISTITUTO, CHE NON SONO TENUTI AD ASSICURARE LA CONTINUITÀ DIDATTICA, SI APPLICA L'ART. 10, CO. 5, SENZA ONERI AGGIUNTIVI ANCHE INDIRETTI, CON MODALITÀ ATTUATIVE CHE SARANNO DEFINITE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA A LIVELLO DI AMMINISTRAZIONE.** (3)

C) **ART. 14, COMMA 1, 3, 4 :**

- CON RIFERIMENTO AI COMMI 1 E 3, LE RICHIESTE DI DISTACCO O DI ASPETTATIVA SINDACALE DEI DIRIGENTI SINDACALI DEL COMPARTO E LA COMUNICAZIONE DI CONFERMA ANNUALE DEVONO ESSERE PRESENTATE ENTRO IL 30 GIUGNO DI CIASCUN ANNO. LA STESSA DATA DEVE ESSERE RISPETTATA PER LE RICHIESTE DI REVOCA DEL DISTACCO O DELL'ASPETTATIVA CHE NON POSSONO AVVENIRE NEL CORSO DELL'ANNO SCOLASTICO ANCHE NEL CASO IN CUI CONTENGANO LA CONTESTUALE SOSTITUZIONE CON ALTRO DIRIGENTE SINDACALE SALVO UN SOPRAVVENUTO MOTIVATO IMPEDIMENTO. IN TAL CASO È POSSIBILE LA SOSTITUZIONE NEL DISTACCO RETRIBUITO CON UN DIRIGENTE GIÀ COLLOCATO IN ASPETTATIVA SINDACALE NON RETRIBUITA. IN PRIMA APPLICAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO IL TERMINE DEL 30 GIUGNO È SPOSTATO AL 31 LUGLIO 1998 ANCHE PER QUANTO CONCERNE LA FRUIBILITÀ DEI PERMESSI CUMULATI PREVISTI DALL'ART. 20, COMMA 1.

- CON RIFERIMENTO AL COMMA 4 , LA PROCEDURA D'URGENZA PER IL DISTACCO O ASPETTATIVA DEI DIRIGENTI SINDACALI DI CUI AL PRECEDENTE ALINEA È ADOTTABILE SOLO FINO AL 31 LUGLIO DI CIASCUN ANNO.

2. LA RIPARTIZIONE DEL CONTINGENTE DEI PERMESSI TRA ASSOCIAZIONI SINDACALI ED RSU PER IL COMPARTO SCUOLA È EFFETTUATA - CON LE MODALITÀ E PROCEDURE PREVISTE DALL'ART. 9 - DAL MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE. NEL LIMITE DEI CONTINGENTI DI PERMESSI COSÌ INDIVIDUATI , IL MINISTERO PROVVEDE AD UNA ULTERIORE RIPARTIZIONE A LIVELLO PROVINCIALE, AFFIDANDONE LA GESTIONE AI RISPETTIVI PROVVEDITORATI PER GLI ADEMPIMENTI SUCCESSIVI.

3. NELL'AREA V, ATTESA LA SPECIFICITÀ DEL COMPARTO SCUOLA, SONO CONFERMATE LE NORME SPECIALI DI CUI ALL'ART. 16 DEL CCNQ DEL 7 AGOSTO 1998 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI. (4)

[4. PER L'APPLICAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO, NEL COMPARTO SCUOLA, AL FINE DI CONSENTIRE A REGIME L'UTILIZZO DEI DISTACCHI DA PARTE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI, SI CONFERMA LA SEGUENTE PROCEDURA CHE CONTEMPERA IL TEMPESTIVO DIRITTO ALLE AGIBILITÀ SINDACALI CON LE ESIGENZE ORGANIZZATIVE LEGATE ALL'AVVIO DELL'ANNO SCOLASTICO. A TAL FINE:

1) LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DOVRANNO COMUNICARE AL MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA LE PROPRIE RICHIESTE DI DISTACCO SULLA BASE E NEI LIMITI DEI CONTINGENTI ATTRIBUITI DALLA PRESENTE IPOTESI DI CONTRATTO ENTRO 10 GIORNI DALLA SIGLA DELLA STESSA O, COMUNQUE, NON OLTRE IL 30 GIUGNO 2005;

2) GLI INCREMENTI ED I DECREMENTI DEI DISTACCHI LORO SPETTANTI RISPETTO AL VIGENTE CCNQ DEL 21 MARZO 2001 SARANNO CONTEGGIATI AI FINI DELLE ESIGENZE

ORGANIZZATIVE DELL'AMMINISTRAZIONE SCOLASTICA E DEFINITIVAMENTE ATTIVATI CON L'ENTRATA IN VIGORE DEL PRESENTE CONTRATTO;

3) LE CESSAZIONI DEI DISTACCHI DERIVANTI DAL DECREMENTO DEL CONTINGENTE DI SPETTANZA DELLE SINGOLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI, DECORRERANNO A PARTIRE DAL PRIMO GIORNO DEL MESE SUCCESSIVO A QUELLO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL PRESENTE CONTRATTO E, OVE QUESTO CORRISPONDA CON IL PERIODO DI CHIUSURA DELLE ATTIVITÀ DIDATTICHE DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE, DAL 1° SETTEMBRE 2005, SENZA INTERRUZIONE DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO]. (5)

---

(1) Lettera aggiunta dall'art. 6 del CCNQ 3/8/2004.
(2) Periodo inserito dall'art. 6, co. 3, del CCNQ 3/8/2004, che rinvia all'art.6, co. 3, del CCNQ 18/12/2002.
(3) Periodo aggiunto dall'art. 6, co.1 lett. b) del CCNQ 27/1/1999.
(4) Comma aggiunto dall'art. 6 del CCNQ 3/10/2005 per le aree.
(5) Comma aggiunto dall'art. 6 del CCNQ 3/10/2005 per le aree da ritenersi ormai superato.

ART. 17

TRATTAMENTO ECONOMICO

1. IL TRATTAMENTO ECONOMICO SPETTANTE NEI CASI DI DISTACCO SINDACALE È DISCIPLINATO DAI RISPETTIVI CONTRATTI COLLETTIVI DEI COMPARTI ED AREE DIRIGENZIALI.

2. SINO A QUANDO I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI COMPARTO O DI AREA NON AVRANNO STABILITO LA SPECIFICA DISCIPLINA, RIMANGONO FERME TUTTE LE CLAUSOLE PREVISTE DALL'ART. 7, COMMA 2 DEL CCNL QUADRO TRANSITORIO STIPULATO IL 26 MAGGIO 1997.

3. IN CASO DI DISTACCO AI SENSI DELL'ART. 7, COMMI 2 E 5, AL DIRIGENTE SINDACALE È GARANTITO.

- IL TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO NELLA MISURA INTERA CON RIFERIMENTO A TUTTE LE COMPETENZE FISSE E PERIODICHE IVI COMPRESA LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PER I DIRIGENTI. IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLA PRODUTTIVITÀ O ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO È ATTRIBUITO IN BASE ALL'APPORTO PARTECIPATIVO DEL MEDESIMO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI;

- I PERIODI DI DISTACCO SONO EQUIPARATI A TUTTI GLI EFFETTI AL SERVIZIO PIENO PRESTATO NELL'AMMINISTRAZIONE ANCHE AI FINI DEL TRATTAMENTO PENSIONISTICO.

4. IN CASO DI FRUIZIONE DI PERMESSI SINDACALI, I COMPENSI LEGATI ALLA PRODUTTIVITÀ COMUNQUE DENOMINATI NEI VARI COMPARTI O LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER I DIRIGENTI SPETTANO AL DIRIGENTE SINDACALE IN RELAZIONE ALLA SUA PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI STESSI VERIFICATI A CONSUNTIVO.

5. AI SENSI E CON LE MODALITÀ DELL'ART. 3, COMMA 4 DEL D.LGS. 16 SETTEMBRE 1996, N. 564, IN CASO DI ASPETTATIVA SINDACALE, A TEMPO PIENO O PARZIALE, NON RETRIBUITA, I CONTRIBUTI FIGURATIVI ACCREDITABILI IN BASE ALL'ART. 8, OTTAVO COMMA DELLA LEGGE 23 APRILE 1981, N. 155, SONO GLI STESSI PREVISTI PER LA RETRIBUZIONE SPETTANTE AL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE RETRIBUITO SECONDO LE INDICAZIONI DEI CCNL DI COMPARTO O DI AREA DIRIGENZIALE.

PARTE III

NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 18 (1)

TUTELA DEL DIRIGENTE SINDACALE

1. IL DIPENDENTE O DIRIGENTE CHE RIPRENDE SERVIZIO AL TERMINE DEL DISTACCO O DELL'ASPETTATIVA SINDACALE PUÒ, A DOMANDA, ESSERE TRASFERITO - CON PRECEDENZA RISPETTO AGLI ALTRI RICHIEDENTI - IN ALTRA SEDE DELLA PROPRIA AMMINISTRAZIONE QUANDO DIMOSTRI DI AVER SVOLTO ATTIVITÀ SINDACALE E DI AVER AVUTO IL DOMICILIO NELL'ULTIMO ANNO NELLA SEDE RICHIESTA OVVERO IN ALTRA AMMINISTRAZIONE ANCHE DI DIVERSO COMPARTO DELLA STESSA SEDE.

2. IL DIPENDENTE O DIRIGENTE CHE RIENTRA IN SERVIZIO AI SENSI DEL COMMA 1 È RICOLLOCATO NEL SISTEMA CLASSIFICATORIO DEL PERSONALE VIGENTE PRESSO L'AMMINISTRAZIONE OVVERO NELLA QUALIFICA DIRIGENZIALE DI PROVENIENZA , FATTE SALVE LE ANZIANITÀ MATURATE, E CONSERVA, OVE PIÙ FAVOREVOLE, IL TRATTAMENTO ECONOMICO IN GODIMENTO ALL'ATTO DEL TRASFERIMENTO MEDIANTE ATTRIBUZIONE "*AD PERSONAM*" DELLA DIFFERENZA CON IL TRATTAMENTO ECONOMICO PREVISTO PER LA QUALIFICA DEL NUOVO RUOLO DI APPARTENENZA, FINO AL RIASSORBIMENTO A SEGUITO DEI FUTURI MIGLIORAMENTI ECONOMICI.

3. IL DIPENDENTE O DIRIGENTE DI CUI AL COMMA 1 NON PUÒ ESSERE DISCRIMINATO PER L'ATTIVITÀ IN PRECEDENZA SVOLTA QUALE DIRIGENTE SINDACALE NÉ PUÒ ESSERE ASSEGNATO AD ATTIVITÀ CHE FACCIANO SORGERE CONFLITTI DI INTERESSE CON LA STESSA.

4. IL TRASFERIMENTO IN UN'UNITÀ OPERATIVA UBICATA IN SEDE DIVERSA DA QUELLA DI ASSEGNAZIONE DEI DIRIGENTI SINDACALI INDICATI NELL'ART. 10, PUÒ ESSERE PREDISPOSTO SOLO PREVIO NULLA OSTA DELLE RISPETTIVE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI APPARTENENZA E DELLA RSU OVE IL DIRIGENTE NE SIA COMPONENTE.

5. LE DISPOSIZIONI DEL COMMA 4 SI APPLICANO SINO ALLA FINE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLA DATA DI CESSAZIONE DEL MANDATO SINDACALE.

6. I DIRIGENTI SINDACALI, NELL'ESERCIZIO DELLE LORO FUNZIONI, NON SONO SOGGETTI ALLA SUBORDINAZIONE GERARCHICA PREVISTA DA LEGGI E REGOLAMENTI.

---

(1) Il dirigente sindacale che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale, può, a domanda, essere trasferito alle condizioni previste dall'art. 18, co. 1, anche in un'amministrazione diversa dal medesimo comparto di appartenenza ex art. 1 del CCNQ 23/09/2004 "*Contratto sulla richiesta di interpretazione autentica dell'art. 18 del CCNQ del 7/8/1998 sull'utilizzo dei diritti e delle prerogative sindacali*".

1) In generale. 2) Giurisprudenza.

1) In generale

- L' art. 18 tutela la "persona" del dirigente sindacale, attraverso una disciplina privilegiata in tema di trasferimento.
  Detta disposizione sancisce, in primo luogo, il divieto di trasferimento del dirigente senza il previo nulla osta della O.S. di appartenenza, o della RSU di cui sia componente.Tale divieto opera sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.
  La suddetta garanzia, modellata sulla falsariga dell'art.22 della legge 300/70, assicura al rappresentante sindacale stabilità e sicurezza e ne impedisce eventuali sradicamenti dal contesto operativo della sua attività.
  Ai fini di una corretta applicazione della disposizione in esame diviene fondamentale il concetto di "*unità operativa*", così come enucleato dalla copiosa giurisprudenza in materia cui si rinvia.
  In secondo luogo, il primo comma dell'art. 18, riconosce al dirigente sindacale, al termine del distacco o dell'aspettativa, la possibilità di essere trasferito, a domanda, con precedenza rispetto agli altri richiedenti.

2) Giurisprudenza

Ambito di operatività della garanzia

- "*La garanzia posta dall'art 22 dello Statuto dei lavoratori riguarda solo i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali e non anche i meri componenti della stessa, che per le specifiche funzioni espletate svolgano una attività tale da farli considerare responsabili della conduzione dei suddetti organismi sindacali"* (cfr. Cass. Sent. 29/10/1990 n.10438).
- *"La garanzia posta dall'art. 22 dello Statuto dei lavoratori riguarda i lavoratori che, a prescindere dalla qualificazione meramente nominalistica della loro posizione nell'organismo sindacale, svolgano, per le specifiche funzioni da essi espletate, un'attività tale da poterli far considerare responsabili della conduzione della rappresentanza sindacale"* (cfr. Cass. Sent. 5/2/2003 n.1684).

.

Concetto di "diversa unità produttiva"

- *"Il divieto di trasferimento di un dirigente sindacale senza il previo nulla osta della O.S. di appartenenza è limitato ai trasferimenti presso diverse unità produttive; pertanto, non costituisce trasferimento, per il quale è necessario il previo nulla osta, il movimento da una Divisione ad altra dello stesso Ufficio"*(cfr. TAR Lecce, Sez. I, Sent. 4/05/98, n.398)
- *"L'art. 22 L. 20/05/70, n. 300, a norma del quale il trasferimento del*

dirigente sindacale può essere disposto solo previo nulla osta delle OO.SS. non opera allorché lo spostamento da uno ad altro ufficio non comporti l'interruzione del collegamento esistente fra il dirigente sindacale e il gruppo di cui egli è espressione" (cfr. C.d.S., sez. IV, Sent. 19/04/00, n.2335).

ART. 19

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. LE PARTI SI DANNO ATTO CHE, IN CASO DI AFFILIAZIONE TRA SIGLE SINDACALI CHE NON DIA LUOGO ALLA CREAZIONE DI UN NUOVO SOGGETTO, I DISTACCHI, PERMESSI ED ASPETTATIVE SINDACALI DI CUI AL PRESENTE CONTRATTO FANNO CAPO SOLO ALLA ORGANIZZAZIONE SINDACALE AFFILIANTE SE RAPPRESENTATIVA AI SENSI DELLE VIGENTI DISPOSIZIONI.

2. AI FINI DELL'ACCERTAMENTO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ , CON LA RILEVAZIONE DEI DATI ASSOCIATIVI RIGUARDANTI IL 1998, LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI CHE A PARTIRE DAL 1997 ABBIANO DATO O DIANO VITA, MEDIANTE FUSIONE, AFFILIAZIONE O IN ALTRA FORMA, AD UNA NUOVA AGGREGAZIONE ASSOCIATIVA CHE - ALLO STATO - NON CORRISPONDE AI REQUISITI PREVISTI DALL'ART. 44 COMMA 1 LETT. C) DEL D.LGS. 80/1998 (IMPUTAZIONE AL NUOVO SOGGETTO SINDACALE DELLE DELEGHE DELLE QUALI RISULTINO TITOLARI PURCHÉ IL NUOVO SOGGETTO SUCCEDA EFFETTIVAMENTE NELLA TITOLARITÀ DELLE DELEGHE O CHE LE DELEGHE SIANO COMUNQUE CONFERMATE ESPRESSAMENTE DAI LAVORATORI A FAVORE DEL NUOVO SOGGETTO) DOVRANNO DIMOSTRARE DI AVER DATO EFFETTIVA OTTEMPERANZA AL DISPOSTO DELLA NORMA. IN CASO NEGATIVO NON SARÀ POSSIBILE RICONOSCERE LA RAPPRESENTATIVITÀ DEL NUOVO SOGGETTO SINDACALE AI FINI DELL'AMMISSIONE ALLE TRATTATIVE PER IL RINNOVO DEI CCNL E SI DARÀ LUOGO ALL'APPLICAZIONE DI QUANTO PREVISTO DAL COMMA 8 CON DECORRENZA DALL'ENTRATA IN VIGORE DEL PRESENTE ACCORDO.

3. NEL CASO DEL COMMA 2, LE PREROGATIVE PREVISTE DAL PRESENTE CONTRATTO VENGONO ASSEGNATE AL NUOVO SOGGETTO SINDACALE UNITARIAMENTE INTESO SE RAPPRESENTATIVO. I POTERI E LE COMPETENZE CONTRATTUALI - RICONOSCIUTI AI RAPPRESENTANTI DI TALI SOGGETTI IN QUANTO FIRMATARI DEI CCNL DI COMPARTO O DI AREA DALL'ART. 5, COMMA 3 DELL'ACCORDO STIPULATO IL 7 AGOSTO 1998 PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU - SONO ALTRESÌ, ESERCITATI ESCLUSIVAMENTE IN NOME E PER CONTO DEL SOGGETTO FIRMATARIO E NON DELLE SINGOLE SIGLE SINDACALI IN ESSO CONFLUITE. PERTANTO NEI CONTRATTI COLLETTIVI INTEGRATIVI LA SOTTOSCRIZIONE AVVIENE IN RAPPRESENTANZA DELLA NUOVA ORGANIZZAZIONE SINDACALE.

4. NEL RISPETTO DEL COMMA 2 ED IN CONSEGUENZA DEGLI EFFETTI DELL'ART. 44 DEL D.LGS. 80/1998, QUALORA NELL'AMBITO DEL NUOVO SOGGETTO SI VERIFICHI LA FUORIUSCITA DI UNA DELLE SIGLE CHE VI AVEVA ORIGINARIAMENTE DATO VITA OVVERO L'INGRESSO DI UNA NUOVA SIGLA, IL MUTAMENTO PRODUCE EFFETTI SOLTANTO AL SUCCESSIVO PERIODICO ACCERTAMENTO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ PREVISTO DAL COMMA 5.

5. L'ARAN, [SALVO CHE NEL PERIODO TRANSITORIO DI CUI ALL'ART. 44 DEL D.LGS. 80/1998] (1), PROCEDE ALL'ACCERTAMENTO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI IN CORRISPONDENZA DELL'INIZIO DI CIASCUNA STAGIONE CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO NONCHÉ ALL'INIZIO DEL SECONDO BIENNIO ECONOMICO DELLA STESSA. A TALE SCOPO VENGONO PRESI IN CONSIDERAZIONE I DATI ASSOCIATIVI RELATIVI ALLE ASSOCIAZIONI SINDACALI RISULTANTI NEL REPERTORIO DELLE CONFEDERAZIONI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI OPERANTI NEL PUBBLICO IMPIEGO AGGIORNATO AL 31 GENNAIO DELLO STESSO ANNO IN CUI SI PROCEDE ALLA RILEVAZIONE NONCHÉ GLI

ULTIMI DATI DISPONIBILI RELATIVI ALLE ELEZIONI DELLE RSU. L'ACCERTAMENTO PRODUCE EFFETTI - CON LE MEDESIME CADENZE - SULLA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI.

[6. PER I DIRIGENTI SINDACALI DELLE AUTONOME AREE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DELLA DIRIGENZA IN ATTESA DELLA VERIFICA DELLA LORO RAPPRESENTATIVITÀ, COLLEGATA ALLA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO PER LA DEFINIZIONE DELLE AREE DIRIGENZIALI, RESTANO IN VIGORE:

A) I CONTINGENTI DEI DISTACCHI PREVISTI DALLA TABELLA ALL. 1 NONCHÉ LA LORO RIPARTIZIONE ED IL CONTINGENTE DEI PERMESSI DETERMINATO IN CIASCUNA AMMINISTRAZIONE CON LE MODALITÀ DEL D.P.C.M. 770/1994 E RELATIVI D.M. DEL 5 MAGGIO 1995.

B) I PERMESSI NELLA MISURA ATTUALMENTE IN ATTO GODUTA PER EFFETTO DEGLI ARTT. 5 DEI CCNL QUADRO TRANSITORI DEL 26 E 27 MAGGIO 1997, FATTO SALVO QUANTO PREVISTO IN CAPO ALLE CONFEDERAZIONI DALLA TABELLA ALL. 11.

DOPO LA STIPULAZIONE DEL CITATO CONTRATTO, CON SUCCESSIVO ACCORDO SI DEFINIRANNO LE NUOVE RIPARTIZIONI DEI DISTACCHI E PERMESSI DI CUI AGLI ARTT. 6 COMMA 2, 8 COMMA 2, 11 COMMA 2 E 20, COMMA 1, NONCHÉ I REGOLAMENTI PER LE ELEZIONI DELLE RSU RELATIVE ALLE MEDESIME AREE.]. (2)

7. DURANTE IL PERIODO TRANSITORIO PREVISTO DALL'ART. 44, COMMA 1 LETT. D) DEL D.LGS. 80/1998, QUALORA IN SEDE DECENTRATA NON VI SIA PIENA COINCIDENZA TRA I SOGGETTI RICONOSCIUTI COME RAPPRESENTATIVI AI SENSI DELLE TABELLE ALLEGATE AL CCNQ VIGENTE E QUELLI GIÀ AMMESSI IN BASE ALLA CITATA DISPOSIZIONE ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA, QUESTI ULTIMI CONCORRONO ALL'UTILIZZO DEL CONTINGENTE DEI PERMESSI LIMITATAMENTE ALLE ATTIVITÀ DI CONTRATTAZIONE, EVENTUALMENTE CONGUAGLIANDO - NEL CASO DI AVVENUTO INGRESSO IN ALTRE SIGLE SINDACALI RAPPRESENTATIVE - CON I PERMESSI A QUESTE SPETTANTI AL FINE DI EVITARE DUPLICAZIONE DI BENEFICI.

8. LE CONFEDERAZIONI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI AMMESSE ALLE TRATTATIVE NAZIONALI CON RISERVA PER MOTIVI GIURISDIZIONALI, IN CASO DI ESITO SFAVOREVOLE DEL GIUDIZIO, DOVRANNO RESTITUIRE ALLE AMMINISTRAZIONI DI APPARTENENZA DEI DIRIGENTI SINDACALI IL CORRISPETTIVO ECONOMICO DEI DISTACCHI E DELLE ORE DI PERMESSO FRUITE E NON SPETTANTI. ANALOGAMENTE SI PROCEDE NEI CONFRONTI DELLE CONFEDERAZIONI ED ORGANIZZAZIONI SINDACALI IN CASO DI SUPERAMENTO DEI CONTINGENTI DEI DISTACCHI - VERIFICATI ANNUALMENTE A CONSUNTIVO DAL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA AI SENSI DELL'ART. 15 - NONCHÉ DEI PERMESSI LORO SPETTANTI .

9. EVENTUALI CASI DI CONTENZIOSO IN QUALSIASI MOMENTO INSORTI SULL'APPLICAZIONE DEL DPCM 770/1994 RELATIVAMENTE ALLA CONCESSIONE O REVOCA DEI DISTACCHI OD ASPETTATIVE A CAUSA DELL'INOSSERVANZA DI PROCEDURE AUTORIZZATIVE PREVENTIVE, PURCHÉ NEL RISPETTO DEL TETTO PREVISTO, SONO RISOLTI SULLA BASE DELL'ART.14 COMMI 1 E 2.

---

(1) Da ritenersi ormai superato.
(2) Comma da ritenersi ormai superato.

ART. 20

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

[1. NELL'ATTUALE PERIODO TRANSITORIO PREVISTO DALL'ART. 44, COMMA 1 LETT. G) DEL D.LGS. 1998, N. 80, FERMO RIMANENDO IL CONTINGENTE DEI PERMESSI DI COMPETENZA DELLE RSU , LE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE, CON IL PRESENTE CONTRATTO, CONCORDANO DI CUMULARE I PERMESSI SINDACALI LORO SPETTANTI IN BASE ALLA RIPARTIZIONE PREVISTA DALL'ART. 9, COMMI 1 E 2 SINO AD UN MASSIMO DI 9 MINUTI PER DIPENDENTE IN SERVIZIO PARI A N. 269 DISTACCHI PER I COMPARTI E N. 20 PER LE AREE DIRIGENZIALI]. (1)

[2. IL CONTINGENTE DEI PERMESSI CUMULATI PER I COMPARTI PARI A N. 269, SOMMATO AL CONTINGENTE DEI DISTACCHI GIÀ ATTRIBUITI AI COMPARTI STESSI AI SENSI DELLA TAB. ALL. N. 1 (PARI A N. 2460), PER UN TOTALE COMPLESSIVO DI N. 2729 DISTACCHI, È RIPARTITO, IN VIA TRANSATTIVA, TRA TUTTE LE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE ALLA DATA DEL PRESENTE CONTRATTO SECONDO QUANTO INDICATO NELLE TABELLE ALLEGATE DAL N. 2 AL N. 9. NELLA TABELLA N. 10 SONO INDICATI I DISTACCHI CHE, NELL'AMBITO DEL CONTINGENTE CITATO, RESIDUANO DOPO LA RIPARTIZIONE E RIMANGONO ASSEGNATI ALLE CONFEDERAZIONI]. (1)

3. AI PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI SI APPLICANO TUTTE LE FLESSIBILITÀ PREVISTE DALL'ART. 7. I NOMINATIVI DEI DIRIGENTI SINDACALI CHE USUFRUISCONO DEI PERMESSI CUMULATI DEVONO ESSERE COMUNICATI ALL'AMMINISTRAZIONE DI APPARTENENZA ED AL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA PER GLI ADEMPIMENTI DELL'ART. 14.

[4. LE TABELLE DI RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E QUELLE DEI PERMESSI DI CUI ALL'ART. 11 AVRANNO VALORE SINO ALL'ENTRATA A REGIME DEL NUOVO SISTEMA DI RAPPRESENTATIVITÀ, DI CUI ALL'ART. 44 DEL D.LGS 80/1998, AGLI EFFETTI DEL QUALE LE PARTI CONCORDERANNO LA NUOVA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI IN BASE AI DATI SULLE DELEGHE E SUI VOTI RIPORTATI NELLE ELEZIONI PER LE RSU NEL 1998, CONFERMANDO O MODIFICANDO I PERMESSI CUMULATI DEL COMMA 2 E LA LORO ENTITÀ]. (1)

[5. LA RIPARTIZIONE DEI PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI DELLE AREE DIRIGENZIALI, PARI A N. 20, SARÀ RIPARTITA AL VERIFICARSI DELLE CONDIZIONI DI CUI ALL'ART. 19, COMMA 6, UNITAMENTE AL CONTINGENTE DI N.124 DISTACCHI DI CUI ALLA TABELLA 1]. (1)

[6. I CONTINGENTI DEI PERMESSI PREVISTI DAGLI ARTT.8, COMMA 2 E 11 COMMA 2, NEL PERIODO INTERCORRENTE TRA L'ENTRATA IN VIGORE DEL PRESENTE CONTRATTO E IL 31 DICEMBRE 1998 SONO UTILIZZATI PRO RATA]. (1)

[7. IN DEROGA AL COMMA 4 DELL'ART.19, EVENTUALI CAMBIAMENTI DEI SOGGETTI CONFLUITI NELLE NUOVE AGGREGAZIONI SINDACALI RICONOSCIUTE RAPPRESENTATIVE, CHE INTERVENGANO PRIMA DELLA STIPULAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO COMPORTERANNO LA MODIFICA, A CURA DELL'ARAN DELLE TABELLE ALLEGATE AL PRESENTE CONTRATTO] (1).

---

(1) L' art. 20 deve ritenersi, ad eccezione del comma 3, ormai superato. La vigente disciplina in materia di cumuli sindacali è stata riportata, per comodità di lettura, sotto l'art. 8 bis.

ART. 21

DURATA

1.[IL PRESENTE CONTRATTO È VALIDO PER IL QUADRIENNIO 1998 - 2001]. (1) LA DISDETTA PUÒ ESSERE RICHIESTA DALL'ARAN O DA ALMENO QUATTRO CONFEDERAZIONI SINDACALI FIRMATARIE DEL PRESENTE CONTRATTO, MEDIANTE RACCOMANDATA CON RICEVUTA DI RITORNO INVIATA ALMENO SEI MESI PRIMA DELLA DATA DI SCADENZA DEL QUADRIENNIO. IN CASO DI MANCATA DISDETTA IL PRESENTE CONTRATTO SI INTENDERÀ RINNOVATO TACITAMENTE DI ANNO IN ANNO. (2)

[2. PER QUANTO ATTIENE ALLA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E DEI PERMESSI IL PRESENTE CONTRATTO RISPETTERÀ LE CADENZE PREVISTE DAGLI ARTT. 6 E 9]. (3)

3. IN CASO DI DECISIONE GIUDIZIALE RELATIVA ALLA RIPARTIZIONE DELLE PREROGATIVE SINDACALI PREVISTE DAL PRESENTE CONTRATTO NONCHÉ ALL'AMMISSIONE DI NUOVI SOGGETTI, L'ARAN CONVOCA IMMEDIATAMENTE LE OO.SS. FIRMATARIE PER VALUTARE LE INIZIATIVE CONSEGUENTI. (2)

---

(1) Periodo ormai superato.
(2) I successivi CC.CC.NN.Q. di ripartizione dei distacchi e dei permessi sindacali per le aree e per i comparti hanno confermato la perdurante vigenza del CCNQ 7/8/1998 della clausola.
(3) Comma ormai superato.

[ART. 22

DISAPPLICAZIONI

1. IL PRESENTE CONTRATTO SOSTITUISCE, FATTO SALVO QUANTO PREVISTO ALL'ART.17 COMMA 2, I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI QUADRO TRANSITORI STIPULATI IL 26 E 27 MAGGIO 1997. DALLA DATA DI STIPULAZIONE È, ALTRESÌ, DISAPPLICATO IL D.P.C.M. 25 OTTOBRE 1994, N. 770 NONCHÉ I DECRETI DEL MINISTRO DELLA FUNZIONE PUBBLICA IN DATA 5 MAGGIO 1995, SOSTITUITI DALLE TABELLE ALLEGATE AL PRESENTE CONTRATTO .

2. GLI ARTICOLI DA 2 A 4 COSTITUISCONO LINEE DI INDIRIZZO PER I CONTRATTI COLLETTIVI DEI COMPARTI E DELLE AREE RELATIVI AL QUADRIENNIO 1998 - 2001 CHE - DOPO LA SPECIFICA DISCIPLINA NEGOZIALE - PROVVEDERANNO DIRETTAMENTE A DISAPPLICARE LE NORME VIGENTI IN MATERIA AI SENSI DELL'ART. 72 DEL D.LGS. 29/1993]. (1)

---

(1) Articolo ormai superato.

SEZIONE A

TAVOLA CUMULI DISTACCHI A DISPOSIZIONE DELLE CONFEDERAZIONI DELLE AREE
(dal CCNQ 3/10/2005 per le aree)

Confederazioni	*distacchi*
CGIL	7
CISL	3
UIL	2
CIDA	5
CISAL	1
CONFEDIR	9
CONFSAL	0
COSMED	4
totale	**31**

SEZIONE B

TAVOLA CUMULI DISTACCHI A DISPOSIZIONE DELLE CONFEDERAZIONI DEI COMPARTI
(dal CCNQ 3/8/2004 per i comparti come risultanti dalle modifiche apportate dall'ARAN)

Confederazioni	*distacchi*
CGIL	**41**
CISL	**37**
UIL	**12**
CISAL	**11**
CONFSAL	**41**
CGU	**7**
RDB CUB	**6**
CONFINTESA con riserva	**3**
Totale	**158**

SEZIONE C

TAVOLA DISTACCHI A DISPOSIZIONE DELLE CONFEDERAZIONI E DELLE FEDERAZIONI DELLE AREE
(dal CCNQ 3/10/2005 per le aree)

AREA I

MINISTERI

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
DIRSTAT	2	CONFEDIR	1
CISL FPS	3	CISL	
CIDA / UNADIS MINISTERI	1	CIDA	
CGIL FP	1	CGIL	
CONFSAL - UNSA	1	CONFSAL	
UIL PA	1	UIL	
FEDERAZIONE ASSOMED SIVEMP		COSMED	
totale	9		1

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
DIRSTAT	2	CONFEDIR	
CISL AZIENDE	1	CISL	
CGIL FP		CGIL	
UIL PA		UIL	
totale	3		0

AREA II

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
DIRER DIREL	4	CONFEDIR	1
CGIL FP	3	CGIL	
CISL FPS	4	CISL	
UIL FPL	2	UIL	
CSA (fiadel/cisal,fialp/cisal,cisas-fisael, confail-unsiau,confill eell-cusal,usppi-cuspel-fasil-fadel)	1	CISAL	
CIDA ENTI LOCALI		CIDA	
totale	14		1

AREA III

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
SNABI SDS	14	-	
AUPI	8	CONFEDIR	1
CGIL FP	6	CGIL	1
CISL FPS COSIADI	5	CISL	1
SINAFO	4	CONFEDIR	1
CIDA / SIDIRSS	2	CIDA	
CONFEDIR SANITA'	2	CONFEDIR	
UIL FPL	3	UIL	1
totale	44		5

AREA IV

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
ANAAO ASSOMED	18	COSMED	1
CIMO ASMD	11	CONFEDIR	1
FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE UIL FPL	9	UIL	1
UMSPED (AAROI,AIPAC,SNR)	13		
CIVEMP (SIVEMP-SIMET)	8		
CGIL MEDICI	3	CGIL	1
FEDERAZIONE CISL MEDICI COSIME	4	CISL	1
FESMED (ACOI,ANMCO,ANMDO,AOGOI,SUMI,SEDI,FEMEPA)	8		
ANPO (*ammessa con riserva*)	5		
totale	79		5

AREA V

SCUOLA			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
ANP		CIDA	
CISL SCUOLA	1	CISL	
CGIL SCUOLA	1	CGIL	
SNALS - CONFSAL	1	CONFSAL	
totale	**3**		**0**
ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CGIL SCUOLA		CGIL	
totale	**0**		**0**

AREA VI

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CISL FPS	6	CISL	1
CSA DI CISAL / FIALP (fialp/cisal-usppi/cuspp-cisas/epne-confail-confill parastato)	2	CISAL	1
ANMI INAIL	2		
RDB PI	2	RDB CUB	
CIDA FENDEP	1	CIDA	
CGIL FP	1	CGIL	
UIL PA	1	UIL	
totale	**15**		**2**
AGENZIE FISCALI			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CONFSAL - UNSA	2	CONFSAL	
CGIL FP		CGIL	
UIL PA		UIL	
CISL FPS		CISL	
CIDA / UNADIS		CIDA	
totale	**2**		**0**

AREA VII

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CGIL SNUR	1	CGIL	
ANPRI		CIDA	
CISL FIR	1	CISL	1
UIL PA	1	UIL	
DIRSTAT		CONFEDIR	
totale	**3**		**1**

UNIVERSITA'			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CISL UNIVERSITA'	1	CISL	
CGIL SNUR	1	CGIL	
CIDA FENDEP		CIDA	
DIRSTAT		CONFEDIR	
FED NAZ CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI		CONFSAL	
totale	**2**		**0**

AREA VIII

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CIDA / UNADIS		CIDA	
UIL PA		UIL	
DIRSTAT		CONFEDIR	
CISL FPS		CISL	
CGIL FP		CGIL	
SNAPRECOM		CONFINTESA	
CONFSAL - UNSA		CONFSAL	
totale	**0**		**0**

SEZIONE D

TAVOLA DISTACCHI A DISPOSIZIONE DELLE CONFEDERAZIONI E DELLE FEDERAZIONI DEI COMPARTI
(dal CCNQ 3/8/2004 per i comparti come risultanti dalle modifiche apportate dall'ARAN e dal CCNQ 3/10/2005)

TAVOLA 2 BIS - AGENZIE FISCALI

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CISL FPS	**5**	**CISL**	**1**
CGIL FP	**4**	**CGIL**	**1**
CONFSAL - UNSA	**3**	**CONFSAL**	
UIL PA	**4**	**UIL**	
FLP	**1**	**USAE**	
RDB PI	**1**	**RDB CUB**	
FEDERAZIONE INTESA con riserva	**1**	**CONFINTESA con riserva**	
totale	**19**		**2**

TAVOLA 3
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CISL AZIENDE	**9**	**CISL**	**1**
CGIL FP	**9**	**CGIL**	**1**
UIL PA	**4**	**UIL**	**1**
RDB PI	**2**	**RDB CUB**	
totale	**24**		**3**

TAVOLA 4 - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CISL FPS	**77**	**CISL**	**8**
CGIL FP	**50**	**CGIL**	**4**
UIL PA	**34**	**UIL**	**4**
CSA DI CISAL / FIALP (fialp/cisal-usppi/cuspp-cisas/epne-confail-confill parastato)	**32**	**CISAL**	**3**
RDB PI	**19**	**RDB CUB**	**5**
		ASGB / USAS	**1**
totale	**212**		**25**

TAVOLA 5 ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
UNIONE ARTISTI UNAMS	**1**	**CGU**	
CGIL SNUR AFAM	**1**	**CGIL**	
CISL UNIVERSITA'		**CISL**	
UIL AFAM		**UIL**	
SNALS - CONFSAL		**CONFSAL**	**1**
totale	**2**		**1**

TAVOLA 6 ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CGIL SNUR	**8**	**CGIL**	**1**
CISL FIR	**8**	**CISL**	**1**
UIL PA	**6**	**UIL**	
USI - RDB / RICERCA	**1**	**RDB CUB**	
totale	**23**		**2**

TAVOLA 7 BIS - MINISTERI			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CISL FPS	**124**	**CISL**	**12**
CGIL FP	**85**	**CGIL**	**9**
UIL PA	**80**	**UIL**	**8**
CONFSAL - UNSA	**31**	**CONFSAL**	**2**
FLP	**23**	**USAE**	**2**
RDB PI	**14**	**RDB CUB**	**5**
FEDERAZIONE INTESA con riserva	**21**	**CONFINTESA con riserva**	**2**
		ASGB/USAS	**1**
totale	**378**		**41**

TAVOLA 8 BIS - PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CISL FPS	**1**	**CISL**	
UIL PA		**UIL**	
RDB PI		**RDB CUB**	
FLP		**USAE**	
CONFSAL - UNSA		**CONFSAL**	
SNAPRECOM		**CONFINTESA**	
CGIL FP		**CGIL**	
FEDERAZIONE INTESA con riserva		**CONFINTESA con riserva**	
totale	**1**		**0**

TAVOLA 9 - REGIONI E AUTONOMIE LOCALI			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CGIL FP	**209**	**CGIL**	**21**
CISL FPS	**173**	**CISL**	**18**
UIL FPL	**104**	**UIL**	**9**
CSA(fiadel/cisal,fialp/cisal, cisas-fisael, confail-unsiau, confill eell-cusal,usppi-cuspel-fasil-fadel)	**32**	**CISAL**	**3**
DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm)	**25**	**CONFSAL**	**2**
		ASGB/USAS	**1**
totale	**543**		**54**

TAVOLA 10 - SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CGIL FP	**133**	**CGIL**	**13**
CISL FPS	**127**	**CISL**	**13**
UIL FPL	**82**	**UIL**	**7**
FSI	**39**	**USAE**	**3**
FIALS	**25**	**CONFSAL**	**2**
		ASGB/USAS	**1**
totale	**406**		**39**

TAVOLA 11 - SCUOLA			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CGIL SCUOLA	**301**	**CGIL**	**29**
CISL SCUOLA	**285**	**CISL**	**29**
SNALS - CONFSAL	**214**	**CONFSAL**	**22**
UIL SCUOLA	**131**	**UIL**	**10**
FED. NAZ. GILDA/UNAMS	**68**	**CGU**	**9**
		ASGB/USAS	**1**
totale	**999**		**100**

TAVOLA 12 - UNIVERSITA'			
organizzazioni sindacali rappresentative	*numero distacchi*	*confederazioni*	*numero distacchi*
CGIL SNUR	**19**	**CGIL**	**1**
CISL UNIVERSITA'	**12**	**CISL**	**2**
UIL PA	**6**	**UIL**	**1**
FED NAZ CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI	**3**	**CONFSAL**	
CSA DI CISAL UNIVERSITA' (cisal università, cisas università, confail-failel-unsiau, confill università-cusal, tecstat usppi)	**1**	**CISAL**	
totale	**41**		**4**

LE PREROGATIVE SINDACALI DEL PERSONALE IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO

Le prerogative sindacali per il personale in regime di diritto pubblico sono riconosciute alle sole OO.SS. rappresentative sul piano nazionale.

Discendono in via più generale da norme di legge, regolamentari e dalle specifiche discipline di settore riconducibili agli accordi sindacali recepiti nei rispettivi decreti presidenziali.

Esse attengono a:

- diritto di assemblea;
- diritto di affissione;
- diritto ai locali;
- diritto ai distacchi ed alle aspettative sindacali;
- diritto ai permessi retribuiti per l'espletamento del mandato;
- diritto ai permessi retribuiti su convocazione dell'Amministrazione da non computare nel monte ore della singola O.S. rappresentativa;
- diritto ai permessi non retribuiti;
- tutela del dirigente sindacale.

Non si appalesano differenze in ordine alla modalità di garanzia da parte delle Amministrazioni del diritto di assemblea, di affissione e dei locali rispetto al personale cosiddetto privatizzato.

Differenze si registrano al contrario per quanto attiene alle altre forme di partecipazione sindacale.

Infatti per il personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile, della carriera diplomatica e prefettizia, i distacchi spettano alle OO.SS. rappresentative sul piano nazionale incluse nel decreto di ripartizione del Ministro per la Funzione Pubblica.

La ripartizione dei distacchi sindacali di durata biennale è effettuata esclusivamente in rapporto al numero delle deleghe complessivamente espresse per la riscossione del contributo sindacale, conferite dal personale alle rispettive Amministrazioni, accertate per ciascuna O.S. alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente a quello in cui si effettua la ripartizione.

Dal confronto con la normativa di cui al C.C.N.Q. del 7 agosto 1998 per le aree ed i comparti di contrattazione collettiva emerge chiaramente il diverso coinvolgimento delle Amministrazioni interessate: infatti, per il personale in regime di diritto pubblico, l'Amministrazione può provvedere ad emettere il relativo provvedimento di collocamento in distacco sindacale solo dopo l'acquisizione del preventivo assenso del Dipartimento della Funzione Pubblica – assenso che si considera acquisito qualora il citato organo non provveda entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta stessa. I periodi di distacco sindacale del personale che ricopre la carica di dirigente sindacale in seno agli organismi direttivi delle OO.SS. rappresentative sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione - salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario - e sono regolarmente retribuiti.

Per le Forze di Polizia ad ordinamento civile sono retribuiti con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli correlati all'effettivo svolgimento delle prestazioni. Per il personale della carriera prefettizia e diplomatica sono retribuiti con esclusione della componente del trattamento economico correlata ai risultati conseguiti nel rispetto dell'art. 22 D.P.R. n. 316/2001 e dell'art. 21 D.P.R. n. 107/2006.

Analoghe procedure sono previste ai fini dell'autorizzazione alla richiesta dell'istituto dell'aspettativa sindacale che compete anch'esso alle sole OO.SS. rappresentative. Per il personale prefettizio e per il personale della carriera diplomatica tuttavia, le norme esplicitano inequivocabilmente che i periodi di aspettativa non sono computabili ai fini della progressione in carriera.

Caratteristica comune al personale di che trattasi è la non computabilità dei permessi sindacali retribuiti su convocazione dell'Amministrazione nel monte ore

di pertinenza di ciascuna O.S. interessata. La ragione è da ricondurre alla tipicità e peculiarità delle funzioni svolte e dei rispettivi ordinamenti del personale, nonché alla mancata previsione dell'istituto dei permessi retribuiti per le riunioni degli organismi direttivi statutari espressamente previsti per i dirigenti sindacali delle aree e dei comparti di contrattazione collettiva.

A tale scopo le norme di settore prevedono la possibilità di utilizzare permessi sindacali non retribuiti.

Poiché la libertà sindacale verrebbe meno qualora non fossero statuite precise garanzie per chi esercita l'attività sindacale sul posto di lavoro, la tutela del dirigente sindacale è un altro istituto garantito negli Accordi recepiti nei decreti presidenziali. Detta tutela attiene principalmente alla necessità di acquisire il preventivo nulla osta della O.S. in caso di trasferimento del dirigente sindacale, alla garanzia di non essere penalizzati in caso di rientro in servizio al termine del distacco o aspettativa sindacale, all'assenza dell'osservanza dei doveri derivanti dalla subordinazione gerarchica nell'espletamento dell'attività sindacale, all'impossibilità di essere discriminati per l'attività svolta in qualità di dirigente sindacale.

DELEGHE SINDACALI

1 NOZIONE E MODALITA' DI RILEVAZIONE

Accanto ai voti conseguiti in occasione dell'elezione delle RSU, l'ulteriore elemento previsto dal D.Lgs. 165/2001 per la rilevazione della rappresentatività sindacale da parte dell'ARAN e del Dipartimento della Funzione Pubblica (per il personale ancora in regime di diritto pubblico), oltre che per la ripartizione annuale del monte ore permessi ex art. 10 CCNQ 7/8/1998 da parte di ogni singola Amministrazione, è costituito dal numero delle deleghe rilasciate dai dipendenti per il versamento dei contributi sindacali.

La delega consiste, in particolare, nella dichiarazione con la quale il dipendente manifesta la volontà di destinare ad un'O.S. una quota della propria retribuzione tramite ritenuta operata direttamente dall'Amministrazione datrice di lavoro che provvederà al successivo versamento all'O.S. beneficiaria.

Caratteri essenziali, pertanto, sono:

- l'indicazione delle generalità del dipendente che si obbliga al versamento e dell'Amministrazione presso cui presta servizio;
- l'indicazione dell'esatta ed inequivoca denominazione dell'O.S. beneficiaria;
- la chiara manifestazione della volontà del dipendente di versare un contributo all'O.S. mediante ritenuta mensile in busta paga operata dal datore di lavoro;
- la quantificazione – anche in termini percentuali con riferimento alla retribuzione mensilmente percepita – dell'ammontare del contributo;
- la sottoscrizione del dipendente.

Naturalmente le deleghe, affinché l'Amministrazione possa operare le relative trattenute, devono essere ad essa tempestivamente trasmesse.

Le modalità con cui il datore di lavoro provvede al versamento all'O.S. beneficiaria, ove non indicate nella delega, andranno con essa concordate.

Nel pubblico impiego, prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 29/1993, la materia delle deleghe sindacali – stante la non applicabilità della l . 300/1970 - era regolamentata dalla normativa di settore che, peraltro, non si discostava nei tratti generali dalla disciplina dettata dall'art. 26 l. 300/70 con riferimento al diritto delle OO.SS. di ricevere dalle Amministrazioni i versamenti disposti in loro favore dai dipendenti.

In particolare, vanno richiamati, per i dipendenti civili dello Stato, l'art. 50 della l. 18/3/1968 n. 249 (Delega al Governo per il riordinamento dell'Amministrazione dello Stato, per il decentramento delle funzioni e per il riassetto delle carriere e delle retribuzioni dei dipendenti statali) e gli artt. 121 e 170 della l. 11/7/1980 n. 312 (Nuovo assetto retributivo – funzionale del personale civile e militare dello Stato).

L'art. 23 della l. 29/3/1983 n. 93 (Legge quadro sul pubblico impiego) aveva, per la prima volta, rinviato ad apposite norme, da emanarsi previo accordo con le OO.SS., l'estensione al pubblico impiego di talune disposizioni della l. 300/1970, tra cui l'art. 26 in materia di contributi sindacali, aprendo così la strada all'uniformazione della disciplina del lavoro pubblico al lavoro privato, poi culminata con la *"privatizzazione"* del pubblico impiego.

L'art. 72 del D.Lgs. 29/93, co. 1, ha infatti confermato, per il personale *"privatizzato"*, sino alla stipula dei successivi CCNL regolanti la materia, la validità della disciplina adottata in applicazione dell'art. 23 della l. 93/1983.

Il CCNQ 8/2/1996 ha quindi individuato i principi generali in materia di deleghe sindacali vincolanti per le successive contrattazioni di comparto o area.

In particolare, l'art. 1 stabilisce:

- il diritto dei dipendenti di rilasciare delega all'O.S. prescelta per il versamento mensile di una quota della retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali come stabiliti dagli organi statutari dell'O.S. interessata;
- la necessaria forma scritta della delega, che deve essere portata a conoscenza dell'Amministrazione dal dipendente stesso ovvero dall'O.S. destinataria;

- l'efficacia della delega dal primo giorno del mese successivo a quello di rilascio;
- la libera revocabilità, in qualsiasi momento, della delega da parte del dipendente;
- il versamento mensile da parte delle Amministrazioni alle OO.SS. delle trattenute operate;
- l'obbligo di segretezza in capo alle Amministrazioni circa i nominativi del personale delegante.

CCNQ 8/2/1996:

Art. 1

"I contratti collettivi nazionali in corso di stipulazione, relativi ai comparti delle aziende, dell'Università, della ricerca, nonchè quelli relativi a tutte le separate aree di contrattazione della dirigenza, disciplinano la materia dei contributi sindacali sulla base dei seguenti principi:

a) I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessati.

b) La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

c) Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata.

d) Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione.

e) Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali"

CCNQ 8/2/1996:

Art. 3

"Le parti si danno atto che nei contratti collettivi nazionali già stipulati per i comparti regioni-autonomie locali, enti pubblici non economici e sanità è stata confermata, in materia di contributi sindacali, la disciplina preesistente ai sensi dell' art. 72 del decreto legislativo n. 29 del 1993. Tale disciplina vale fino al rinnovo dei CCNL medesimi, salvo per quanto riguarda modalità ed effetti della revoca della delega, per i quali si applica quanto previsto dall' art. 1, comma 1, lettera c).

Per i comparti dei Ministeri e della Scuola l' art. 1 costituisce la disciplina della materia dei contributi sindacali, senza soluzione di continuità con la preesistente normativa, in attesa del completamento della disciplina del rapporto di lavoro del personale dei predetti comparti da attuarsi mediante la stipulazione, tuttora in corso, dei contratti previsti dagli articoli 42, comma 2 (e dichiarazione congiunta n. 4), e 81 dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati il 16 maggio ed il 4 agosto 1995.

Per i contratti di cui all' art. 1, le regole previste nel medesimo articolo costituiscono la disciplina provvisoria in materia di contributi sindacali, senza soluzione di continuità con la preesistente normativa"

Poiché le deleghe sindacali costituiscono uno dei parametri di misurazione della rappresentatività delle OO.SS. necessario per valutarne l'ammissione alle trattative nazionali ed alla fruizione delle prerogative sindacali, sussiste non solo un interesse meramente privatistico da parte del lavoratore e delle OO.SS. all'effettuazione da parte del datore di lavoro delle relative trattenute ma, anche, un interesse di natura pubblicistica in ordine alla corretta rilevazione del *"peso"* delle organizzazioni dei lavoratori.

Alla luce di quanto previsto dal comma 7 dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001, solo le deleghe comportanti ritenute sulla retribuzione rilasciate entro il 31 dicembre di ogni anno, rilevate al 31 gennaio dell'anno successivo, sono utili ai fini del calcolo della rappresentatività, non rilevando le semplici iscrizioni al sindacato sia se a titolo gratuito sia se accompagnate dal versamento di somme di denaro con diverse modalità.

Circolare ARAN 17/11/2004 prot. 8453:

"La ricognizione delle deleghe deve riferirsi a tutte quelle in essere alla data del 31 dicembre ....;per tale ragione la rilevazione è effettuata al 31 gennaio .... in quanto, solo a tale data, sono rilevabili anche le deleghe rilasciate (o revocate) alle organizzazioni sindacali entro il mese di dicembre 2004 e, pertanto, seppure non contabilizzate, già attive a tale ultima data (art. 19, comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998)"

Circolare ARAN 17/11/2004 prot. 8453:

"***La ricognizione delle deleghe deve riferirsi a quelle rilasciate dai dipendenti per le ritenute del contributo sindacale; vanno pertanto indicate le sole iscrizioni ai sindacati tramite delega con trattenuta sulla retribuzione e non anche le iscrizioni dirette ai sindacati senza delega per la relativa trattenuta sulla retribuzione"***

Al fine di evitare contestazioni nel computo delle deleghe e nella relativa imputazione è previsto che, prima dell'invio all'ARAN o al Dipartimento della Funzione Pubblica, i relativi dati complessivi siano comunicati alle OO.SS.

affinché esse ne verifichino la correttezza, tramite la sottoscrizione da parte dei propri rappresentanti, liberando in tal modo le Amministrazioni da qualsivoglia responsabilità.

Circolare ARAN 17/11/2004 prot. 8453:

"***Ogni scheda deve essere controfirmata da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata a ciò abilitato, con modalità che garantiscano la riservatezza della scheda stessa. Ove la scheda non sia controfirmata dalla organizzazione sindacale interessata, il funzionario responsabile della compilazione dovrà sottoscrivere una dichiarazione da cui risulti detta circostanza, specificando il motivo della mancata sottoscrizione. In caso di contestazioni da parte delle organizzazioni sindacali, qualora l'Amministrazione/Ente non ritenga di dover apportare modifiche al dato, le schede dovranno essere ugualmente inviate all'ARAN indicando i motivi della contestazione nelle annotazioni in calce alla scheda"***

Eventuali successive contestazioni, infatti, potranno essere fatte valere solo presso gli enti certificatori e/o gli organismi a tal fine previsti dalla legge, come il Comitato paritetico di cui al comma 8 dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001, di cui il Protocollo d'intesa 12/1/2005 ha, da ultimo, disciplinato composizione e modalità di funzionamento, per l'individuazione delle confederazioni e delle OO.SS. rappresentative per la tornata contrattuale 2006-2009 per ciò che attiene agli aspetti giuridici e 2006-2007 per quelli economici.

I dati devono poi essere trasmessi all'ARAN o al Dipartimento della Funzione Pubblica, per quelli riguardanti le deleghe rilasciate dal personale in regime pubblicistico, ed alla O.S. cui si riferiscono, in forma anonima utilizzando i prospetti a tal fine predisposti e, dunque, senza indicare in alcun modo i nominativi dei dipendenti deleganti.

Circolare ARAN 17/11/2004 prot. 8453:

"A tutela del diritto alla segretezza e riservatezza devono essere inviati esclusivamente dati numerici in modo che gli stessi non possano rappresentare elementi identificativi dei dipendenti che hanno sottoscritto la delega"

Qualora un dipendente abbia sottoscritto più di una delega sindacale, tale circostanza deve risultare nei prospetti inviati.

Circolare ARAN 17/11/2004 prot. 8453:

"Qualora risulti che un dipendente sia, alla data del 31 dicembre 2004, contemporaneamente iscritto a più sindacati (caso di deleghe doppie o triple) tale circostanza dovrà necessariamente risultare nella compilazione delle schede utilizzando l'apposito spazio collocato immediatamente dopo il numero delle deleghe relativo all'organizzazione sindacale a cui la scheda si riferisce e contrassegnato dalla dicitura "di cui deleghe espresse anche in favore di altre organizzazioni sindacali""

Per il predetto personale in regime di diritto pubblico non vi sono peculiari differenze circa le modalità di rilascio delle deleghe sindacali.

Per le sole Forze di Polizia ad ordinamento civile, il D.P.R. 164/2002 prevede che la delega abbia efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello della data del timbro di accettazione apposto dall'Ufficio ricevente.

La delega può essere revocata solamente entro il 31 ottobre di ogni anno e gli effetti della revoca decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo.

Diversamente, la stessa si intende tacitamente rinnovata.

Considerato che le deleghe sindacali costituiscono – allo stato - l'unico parametro di misurazione della rappresentatività delle OO.SS., il DPR 164/2002 ha previsto che dal numero delle deleghe accertate al 31 dicembre di ciascun anno debba essere sottratto il numero delle revoche presentate entro la ricordata data del 31 ottobre e ciò allo scopo di valutare in concreto il *"peso"* reale di ciascuna O.S..

Peraltro, sempre per la medesima finalità, viene stabilito che concorrono al raggiungimento della rappresentatività esclusivamente le OO.SS. che richiedono ai loro iscritti un contributo non inferiore allo 0,50% dello stipendio mensile.

Per il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, la delega, invece, come per il personale in regime di diritto privato, può essere revocata in ogni momento e gli effetti decorrono dal mese successivo.

Relativamente agli adempimenti delle Amministrazioni in ordine all'accertamento delle deleghe ai fini del calcolo della rappresentatività ed in materia di distacchi, aspettative e permessi sindacali, operano le norme dei rispettivi decreti presidenziali che hanno recepito gli accordi raggiunti con le OO.SS..

In particolare, le Amministrazioni forniscono annualmente alle OO.SS., per la relativa sottoscrizione, i dati delle deleghe accertate al 31 dicembre per poi procedere all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Ove queste ultime riscontrassero errori e/o omissioni, provvedono a richiederne la rettifica presentando idonea documentazione.

Le Amministrazioni sono tenute a esaminare i rilievi delle OO.SS. ed ad adottare i provvedimenti opportuni ove le doglianze venissero ritenute fondate.

Per le Forze di Polizia ad ordinamento civile, nel caso in cui permangano incertezze, è istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica un Comitato paritetico, cui partecipano anche rappresentanti delle OO.SS. rappresentative sul piano nazionale, che adotta le necessarie deliberazioni.

2 FONDAMENTO E LIMITI DELLE OBBLIGAZIONI DEL DATORE DI LAVORO

In ordine al dovere del datore di lavoro di provvedere alle ritenute richieste dal dipendente ed al versamento all'O.S. indicata, occorre richiamare, in primo luogo, l'art. 26 della l. 300/1970 che, nel testo previgente all'abrogazione refenderaria dell'11/6/1995, prevedeva, nei commi due e tre, il diritto da parte delle OO.SS. di percepire tramite ritenuta stipendiale i contributi versati dai lavoratori aderenti.

Si trattava, a ben vedere, di modalità di versamento che prescindevano del tutto dal consenso del datore di lavoro che, di fronte alla manifestata volontà del lavoratore di destinare parte del proprio salario ad un'O.S., non poteva che aderirvi.

Il referendum dell'11/6/1995 ha, peraltro, statuito la caducazione di tali disposizioni.

La Corte Costituzionale, in occasione dell'ammissione del quesito referendario, nella sent. n. 13/1995, aveva precisato che l'eventuale abrogazione di parte dell'art. 26 della l. 300/1970 avrebbe avuto l'effetto di rimettere all'autonomia negoziale ogni decisione in ordine al versamento dei contributi sindacali.

Corte Costituzionale sent. 11/1/1995 n. 13:

"L'intento dei promotori è quello di restituire la materia all'autonomia privata, facendo venir meno l'obbligo legale di cooperazione gravante sul datore di lavoro"

Autonomia negoziale che, naturalmente, avrebbe potuto operare sia a livello collettivo che individuale.

Il primo concreto problema che la dottrina e la giurisprudenza hanno dovuto affrontare dopo il referendum è stato, dunque, la qualificazione dell'operazione negoziale posta in essere a seguito della decisione da parte del lavoratore di destinare parte della retribuzione all'O.S. di appartenenza mediante trattenuta operata dal datore di lavoro in assenza di un obbligo da quest'ultimo contrattualmente assunto in tal senso.

Talune pronunzie hanno ritenuto applicabili gli istituti della cessione del credito, di cui agli artt. 1260 e ss. c.c., e della delegazione di pagamento ex art. 1269 c.c., rinviando in buona sostanza all'interpretazione della concreta pattuizione posta in essere dalle parti in ordine all'applicazione dell'uno o dell'altro istituto e non assumendo, per tal motivo, una posizione netta a favore di una soluzione univoca.

Cass. sent. 26/2/2004 n. 3917:

"Pur a seguito del referendum del 1995, abrogativo del secondo e del terzo comma dell'art. 26 dello Statuto dei lavoratori, non esiste alcun divieto di riscossione di quote associative sindacali a mezzo di trattenuta operata dal datore di lavoro, essendo semplicemente venuto meno il relativo obbligo. Pertanto, ben possono i lavoratori, nell'esercizio della propria autonomia privata, collettiva ed individuale, attraverso lo strumento della cessione del credito in favore del sindacato – istituto che non richiede il consenso del debitore – ovvero la delegazione di pagamento, richiedere al datore di lavoro di trattenere sulla retribuzione i contributi sindacali da accreditare al sindacato stesso ..."

Ed, infatti, la qualificazione della fattispecie come delegazione di pagamento oppure cessione del credito non è priva di conseguenze pratiche giacché, nel primo caso, non solo il datore di lavoro potrebbe rifiutare (salvi naturalmente gli eventuali

obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva), come previsto dal secondo comma della norma citata, di operare le ritenute ed i successivi versamenti a favore delle OO.SS., ma, anche, queste ultime sarebbero essenzialmente creditrici del solo lavoratore con la conseguenza che i diritti maturati non sarebbero assistiti dalle peculiari forme di garanzia che assistono i crediti retributivi.

L'applicazione invece degli artt. 1260 e ss. c.c. comporterebbe, in linea di principio, l'irrilevanza del consenso del datore di lavoro, comunque obbligato ad effettuare le ritenute ed i versamenti richiesti, ed i crediti ceduti sarebbero, ex art. 1263 c.c., assistiti dalle garanzie proprie dei crediti retributivi.

Altre sentenze hanno poi espressamente sancito l'applicabilità della disciplina della delegazione di pagamento escludendo la configurabilità di una cessione del credito.

A tali conclusioni la Corte è pervenuta, sostanzialmente, non solo richiamando la giurisprudenza formatasi durante la vigenza dell'art. 26 della l. n. 300/1970 nel testo precedente all'abrogazione referendaria (che qualificava come delegazione di pagamento le deleghe sindacali), sì che l'applicazione della disciplina della cessione del credito avrebbe di fatto vanificato gli effetti abrogativi del referendum, ma, anche, evidenziando gli oneri aggiuntivi, pure in termini organizzativi, e le conseguenti responsabilità che sarebbero derivati al datore di lavoro in seguito all'applicazione degli artt. 1260 e ss. c.c. senza che questi potesse sottrarsi al relativo obbligo.

Cass. sent. 3/2/2004 n. 1968:

"...ritorna attuale l'indirizzo giurisprudenziale risalente all'assetto normativo pre-referendario con il ricorso specifico all'istituto della delegazione di pagamento ovvero con il riferimento ad un atto negoziale del lavoratore non avente uno specifico nomen iuris: nel senso che, venuto meno l'obbligo ex lege sancito dall'art. 26 della l. n. 300 del 1970, la relativa materia viene ora regolamentata in forza della contrattazione collettiva di diritto comune oppure – se la contrattazione collettiva non è comunque applicabile – mediante un negozio inquadrabile nella delegazione di pagamento con peculiare specificità"

Cass. sent. 3/6/2004 n. 10616:

"Questo collegio ritiene che l'elemento rilevante ai fini di escludere la praticabilità della cessione del credito vada ravvisato negli oneri aggiuntivi – non solo in termini pecuniari ma anche in termini organizzativi – che tale negozio determinerebbe a carico del datore di lavoro, che finirebbe per dovere sopportare pregiudizi maggiori e non giustificabili anche in relazione al quadro normativo risultante dall'esito referendario...non essendo consentito, nel silenzio della legge, addossare sull'obbligato ulteriori ed aggiuntivi oneri rispetto a quello sullo stesso gravanti"

Successivamente, peraltro, la stessa Corte di Cassazione ha di fatto smentito le precedenti pronunzie affermando l'applicabilità dell'istituto della cessione del credito.

Cass. sent. 26/7/2004 n. 14032:

"Ben possono i lavoratori, nell'esercizio della propria autonomia privata ed attraverso lo strumento della cessione del credito – cessione che non richiede, in via generale, il consenso del debitore -, richiedere al datore di lavoro di trattenere sulla retribuzione i contributi sindacali da accreditare al sindacato stesso a meno che la stessa cessione non comporti in concreto, a carico del datore di lavoro, un nuovo onere aggiuntivo insostenibile ..."

In considerazione del contrasto giurisprudenziale venutosi a creare, la questione è stata rimessa alle Sezioni Unite che, con sent. 21/12/2005 n. 28269, pur affermando la riconduzione delle deleghe sindacali sotto la fattispecie della cessione del credito, hanno richiamato anche talune argomentazioni espresse dalla giurisprudenza di segno contrario precisando che, se è vero che non vi è necessità del consenso del datore di lavoro per l'operatività dell'istituto, pur tuttavia è necessario contemperare gli obblighi dettati dall'art. 1260 con i principi di correttezza e buona fede nell'adempimento delle obbligazioni di cui all'art. 1175 c.c..

Sì che, per tal motivo, la cessione del credito non può comportare a danno del ceduto, onde non aggravare la sua posizione debitoria, oneri eccessivi avuto riguardo alle modalità di effettuazione delle ritenute stipendiali e di versamento alle OO.SS., giustificando l'inadempimento del datore di lavoro fino a quando il sindacato creditore non collabori modificandone in modo adeguato le modalità onde realizzare un giusto contemperamento di interessi.

Cass. Sez. Unite sent. 21/12/2005 n. 28269:

"…In caso di cessione del credito l'obbligazione del creditore può subire alcune modifiche … ma il limite di non esigibilità di una modificazione eccessivamente gravosa, da identificare in concreto con l'applicazione del precetto di buona fede e correttezza (art. 1175 c.c.), non riguarda la validità e l'efficacia del contratto di cessione del credito, ma soltanto il piano dell'adempimento del pagamento. Ne segue che l'eccessiva gravosità può giustificare l'inadempimento, fino a quando il creditore non collabori a modificarne in modo adeguato le modalità, onde realizzare un giusto contemperamento degli interessi"

Tali principi, in quanto aventi portata generale, non possono non trovare applicazione anche nel pubblico impiego.

Ed, infatti, le norme contrattuali per i settori *"privatizzati"*, e la normativa regolamentare per il personale in regime di diritto pubblico, se hanno certamente individuato un preciso obbligo per le Amministrazioni di effettuare le ritenute sindacali richieste dai dipendenti, certamente trovano un limite nella necessità che gli adempimenti ad esse richiesti non siano eccessivamente gravosi.

Ciò specie qualora venga meno l'interesse pubblicistico alla rilevazione della rappresentatività, il che si verifica laddove, per esempio, un lavoratore appartenente ad un determinato comparto o area rilasci delega a favore di un'O.S. rappresentativa degli interessi dei lavoratori di altre branche dell'Amministrazione.

Ed, infatti, ferma restando, naturalmente, la possibilità per il lavoratore di iscriversi all'O.S. liberamente scelta, sta di fatto che la delega rilasciata, e la conseguente necessità per l'Amministrazione datrice di lavoro di provvedere alle successive ritenute ed ai conseguenti versamenti, non è in alcun modo utile ai fini del computo della rappresentatività e, quindi, del soddisfacimento dell'interesse pubblico ad essa sotteso.

Con la conseguenza che l'Amministrazione, laddove quanto richiesto le risultasse – con valutazione operata in concreto – oltremodo gravosa e disagevole, potrebbe rifiutare di operare le relative trattenute lasciando al singolo lavoratore l'onere di provvedere direttamente ai versamenti derivanti dal vincolo associativo fintanto che l'O.S. beneficiaria non concordi, con l'Amministrazione, modalità di versamento tali da escludere qualsivoglia eccessivo pregiudizio.

I MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI

Il processo di privatizzazione del pubblico impiego, sfociato da ultimo nell'emanazione del Decreto legislativo 30/3/2001 n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche"*, di seguito D.Lgs. 165/2001, ha demandato, analogamente a quanto avviene nel settore privato, la disciplina del rapporto di lavoro alla contrattazione collettiva che, ai sensi dell' art. 2 del D.Lgs. 165/2001, si svolge *"su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali"*.

Il co. 4 dell'art. 40 impone, pertanto, alle Amministrazioni di adempiere ***"****agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva"* e di assicurarne *"l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti"*.

L'affidare all'autonomia collettiva la regolamentazione del rapporto ha come necessaria conseguenza il riconoscimento che tutte le parti contrattuali devono operare, sia pure nel rispetto dei rispettivi ruoli e competenze, su un piano di parità. Il che, naturalmente, non può limitarsi ad individuare nella contrattazione il solo modello di confronto tra il datore di lavoro e le OO.SS. ma, anche, deve porre queste ultime in grado di intervenire in ogni momento dello svolgimento del rapporto di lavoro al fine di verificare la puntuale osservanza degli accordi sottoscritti e di ricevere tutte le informazioni necessarie per l'esercizio della loro attività di garanzia e tutela dei prestatori di lavoro.

Ne deriva la necessità dello sviluppo, accanto alla contrattazione, di ulteriori modelli di comunicazione e dialogo tra la P.A. e le OO.SS., accompagnati dall'individuazione di un sistema di garanzie e tutele che pongano le OO.SS. in grado di assolvere ai propri compiti istituzionali.

Il ruolo primario assegnato alla contrattazione, peraltro, fa sì che siano i contratti stessi a disciplinare direttamente, nel quadro del sistema delineato dal D.Lgs. 165/2001, i modelli relazionali tra le Amministrazioni e le OO.SS..

Il complesso delle disposizioni normative e contrattuali che regolano la materia ha individuato diversi livelli di relazioni sindacali ciascuno destinato ad estrinsecarsi in ambiti spaziali e di competenza distinti.

In particolare, le relazioni sindacali avvengono:

- a livello di contrattazione nazionale quadro e di comparto e/o area, mediante la stipula dei contratti collettivi nazionali per, rispettivamente, individuare i comparti e le aree di contrattazione e per regolare in via generale ed astratta istituti comuni a più settori di Amministrazione ovvero Amministrazioni omogenee, nonché definire le restanti materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali;

- a livello di singola Amministrazione con la stipula di contratti integrativi sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali e tra i soggetti e con le procedure negoziali che essi prevedono.

Per il personale in regime di diritto pubblico, le forme di relazioni sindacali non si discostano da quelle previste per i dipendenti in regime *"privatistico"* pur se non mancano aspetti peculiari, già sotto il profilo delle fonti normative che ne dettano la disciplina.

Ad esse si è fatto pertanto cenno nell'analisi dei singoli istituti.

1 LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La più importante delle forme di relazioni sindacali è certamente la contrattazione collettiva, in quanto fonte delle norme che regolano il rapporto di lavoro.

I livelli di contrattazione collettiva sono individuati dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 in:

- contrattazione collettiva nazionale;
- contrattazione integrativa di amministrazione.

1,1 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

La contrattazione collettiva nazionale, in relazione ai rapporti regolati, può distinguersi in contrattazione quadro e contrattazione di comparto.

I contratti collettivi quadro, ai sensi dell'art. 40, co. 2, D.Lgs. 165/2001, definiscono i comparti o le aree di Amministrazione ovvero disciplinano istituti comuni a più comparti o aree.

I comparti sono settori di Amministrazione omogenei, ricomprendenti cioè Enti che, per caratteristiche organizzative e/o funzionali, possono essere oggetto di disciplina uniforme per i rapporti di impiego del relativo personale.

Le aree, invece, ricomprendono specifiche tipologie di dipendenti come i dirigenti che, per la natura dell'attività svolta, necessitano di una disciplina del rapporto di impiego peculiare rispetto al restante personale.

Il CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002 – 2005, firmato il 18/12/2002, ha individuato i seguenti comparti di contrattazione:

A) Comparto del personale delle Agenzie fiscali;

B) Comparto del personale delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;

C) Comparto del personale degli Enti pubblici non economici;

D) Comparto del personale delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale;

E) Comparto del personale delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione;

F) Comparto del personale dei Ministeri;

G) Comparto del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

H) Comparto del personale delle Regioni e delle Autonomie locali;

I) Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale;

L) Comparto del personale della Scuola;

M) Comparto del personale dell'Università.

Il CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005, firmato il 23/9/2004, modificato dal CCNQ sottoscritto il 3/10/2005, ha individuato le seguenti aree:

1. Area I per i dirigenti del comparto dei Ministeri e delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
2. Area II per i dirigenti del comparto Regioni ed Autonomie locali;
3. Area III per i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo del comparto del Servizio sanitario nazionale;
4. Area IV per la dirigenza medico - veterinaria, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del comparto del Servizio sanitario nazionale;
5. Area V per i dirigenti dei comparti Scuola e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale;

6. Area VI per i dirigenti dei comparti Agenzie fiscali e Enti pubblici non economici e, in un'apposita separata sezione, i professionisti del comparto Enti pubblici non economici;
7. Area VII per i dirigenti dei comparti Università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione;
8. Area VIII per i dirigenti del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Soggetti della contrattazione collettiva nazionale sono l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) per la parte pubblica e le confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative.

L'ARAN è un'agenzia dotata di personalità giuridica di diritto pubblico che esercita, a livello nazionale, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi ed all'assistenza alle Pubbliche Amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi.

In quanto *"rappresentante"* delle Pubbliche Amministrazioni, nell'attività di negoziazione l'ARAN deve conformarsi agli indirizzi elaborati dai Comitati di settore, individuati dall'art. 41 D.Lgs. 165/2001, che esprimono le istanze associative dei datori di lavoro pubblico e la cui composizione varia a seconda del comparto o dell'area di contrattazione.

In particolare, per gli accordi quadro che, come detto, stabiliscono i comparti e le aree o disciplinano istituti comuni a più comparti o aree o a tutte le Pubbliche Amministrazioni, gli indirizzi sono fissati da un apposito Organismo di coordinamento dei Comitati di settore al quale partecipa il Governo per il tramite del Ministro per la funzione pubblica.

L'ARAN cura altresì le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie per la contrattazione collettiva.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale, ai sensi del co. 1 art. 43 D.Lgs. 165/2001, le sole OO.SS. rappresentative, e, cioè, quelle che hanno nel comparto o nell'area di contrattazione considerata una rappresentatività non

inferiore al 5% come media tra il dato associativo e quello elettorale. Per i contratti quadro, ammesse alla contrattazione sono le confederazioni sindacali cui siano affiliate organizzazioni rappresentative in almeno due comparti o aree.

Tutte le altre confederazioni ed OO.SS. non rappresentative sono escluse dalle trattative.

Cass. sent. 27/8/2002 n. 12584:

"Tale discrimen tra le organizzazioni sindacali non è incostituzionale, in quanto la normativa sulla rappresentatività "assicura la genuinità dell'azione sindacale garantendo una razionale coincidenza tra la rappresentanza legale e rappresentatività effettiva, sicchè non risultano violati: né l'art. 39 Cost., per rispondere l'azione di sostegno dell'azione sindacale nell'unità produttiva ad un criterio scelto discrezionalmente dal legislatore nei limiti della razionalità; né tanto meno l'art. 3 Cost., perché una volta riconosciuta la predetta potestà discrezionale del legislatore, le associazioni sindacali vengono legittimamente differenziate, per quanto attiene alla loro capacità rappresentativa, alla stregua di uno specifico e logico criterio prestabilito per legge"

Il dato associativo è quello risultante dalle deleghe rilasciate dai lavoratori per il versamento del contributo sindacale; il dato elettorale è quello che emerge dai voti conseguiti nell'elezione delle rappresentanze unitarie del personale.

Per le organizzazioni sindacali esponenziali degli interessi del personale dirigente la rappresentatività è determinata dal solo dato associativo, attesa la mancata elezione delle relative rappresentanze unitarie.

Alle trattative nazionali dei comparti o aree dirigenziali partecipano anche le confederazioni qualora vi siano, in quel comparto o area, organizzazioni rappresentative ad esse aderenti. Quella delle confederazioni è pertanto una rappresentatività che deriva dalle organizzazioni sindacali di categoria.

Il procedimento di contrattazione è delineato dall'art. 47 del D.Lgs. 165/2001.

L'avvio delle trattative è, necessariamente, preceduto dall'atto di indirizzo dell'Organismo di coordinamento o del relativo Comitato di settore che individuano le linee guida cui dovrà uniformarsi l'ARAN.

Al fine di consentire la verifica del rispetto delle direttive impartite, l'Agenzia deve informare ***"costantemente"*** i Comitati di settore ed il Governo dell'andamento delle trattative.

Raggiunta l'intesa con le OO.SS., viene sottoscritta un'ipotesi di accordo previa necessaria verifica, ai sensi dell'art. 43, co. 3, che le sigle stipulanti rappresentino nel complesso il 51% come media tra dato elettorale e dato associativo nel comparto o nell'area interessata o almeno il 60% del dato elettorale.

L'ipotesi di accordo viene dunque trasmessa all'Organismo di coordinamento per gli accordi quadro o al Comitato di settore negli altri casi e, successivamente, al Governo per acquisirne il parere favorevole. All'esito, l'ARAN trasmette alla Corte dei Conti la quantificazione dei costi contrattuali affinché ne sia accertata la compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio.

In caso di esito positivo, l'ARAN sottoscrive, unitamente alle confederazioni ed organizzazioni sindacali interessate, il contratto che diviene immediatamente efficace.

Per meglio assicurare l'informazione alle Pubbliche Amministrazioni ed ai dipendenti, il contratto viene anche pubblicato nella Gazzetta Ufficiale.

Ove, invece, la Corte dei Conti formuli dei rilievi, l'ARAN riapre le trattative.

La durata dei contratti collettivi nazionali viene fissata dalle parti ed, attualmente, è di quattro anni per la parte normativa e di due per quella economica.

Caratteristica peculiare dei contratti collettivi nazionali è inoltre quella di poter derogare, come previsto dall'art. 2, co. 2, D.Lgs. 165/2001, salvo che sia disposto altrimenti, a norme legislative, regolamentari o statutarie che disciplinano aspetti del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Per i settori del pubblico impiego sottratti alla privatizzazione ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 165/2001, la contrattazione avviene secondo analoghe procedure che vedono coinvolto, per la parte pubblica, il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Per il personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile e della carriera prefettizia, ai fini dell'ammissione alle trattative nazionali, che hanno luogo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, l'individuazione delle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale viene operata con decreto del Ministro per la funzione pubblica.

Per il personale della carriera diplomatica, i criteri sono fissati dal D.P.R. n.18 del 5/1/1967, nel testo introdotto dal D.Lgs. n.85/2000, e l'ammissione delle organizzazioni sindacali avviene con decreto del Ministro per la funzione pubblica, sentito il Ministro degli affari esteri.

Le procedure negoziali si concludono con l'emanazione di separati decreti del Presidente della Repubblica. La disciplina emanata ha durata quadriennale per gli aspetti normativi e biennale per quelli economici ed è fissata direttamente dal Legislatore il quale provvede altresì a statuire che fino all'emanazione di un successivo decreto del Presidente della Repubblica restano in vigore le norme precedenti.

La normativa di riferimento per gli aspetti appena illustrati, è contenuta in:

- Personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo di Polizia penitenziaria, Corpo forestale dello Stato): D. Lgs. 12 maggio 1995, n.195, nel testo introdotto dal D.Lgs. 31 marzo 2000, n.129;
- Personale della carriera diplomatica, relativamente al servizio prestato in Italia: D.P.R. 5 gennaio 1967, n.18, nel testo introdotto dal D.Lgs. 24 marzo 2000, n.85;
- Personale della carriera prefettizia: D.Lgs. 19 maggio 2000, n.139.

1,2 LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Accanto alla contrattazione collettiva nazionale, l'art. 40 D.Lgs. 165/2001 prevede la contrattazione integrativa che avviene a livello di singola Amministrazione e si svolge *"sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali"*.

I contratti collettivi nazionali hanno dunque individuato i seguenti livelli di contrattazione:

- per tutte le amministrazioni
  - a livello nazionale o di sede unica di Amministrazione;

- per le Amministrazioni con articolazioni sul territorio, inoltre
  - presso ogni sede centrale o sede distaccata di Amministrazione centrale e ufficio periferico, individuato come sede di contrattazione a seguito della elezione delle RSU;

  - a livello di struttura periferica di livello dirigenziale, identificabile, secondo le caratteristiche ordinamentali di ciascun ente, nelle articolazioni direzionali centrali, nelle strutture regionali e in quelle provinciali o subprovinciali.

In tal modo il contratto nazionale, all'interno di ogni Amministrazione, individua due ulteriori livelli di relazioni sindacali: uno centrale, destinato a riverberare i suoi effetti su tutte le sedi, ed uno periferico, avente precipua rilevanza a livello locale.

La contrattazione integrativa si svolge sulle materie, tra i soggetti e con le procedure indicate dalla specifica normativa di comparto o di area di cui alle tabelle riportate nella presente pubblicazione.

In particolare, per quanto attiene la delegazione di parte pubblica, è opportuno evidenziare che essa è composta:

a) a livello nazionale o di sede unica di ente:
   - dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato e da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;

b) a livello di struttura periferica:
   - dal titolare del potere di rappresentanza dell'Amministrazione nell'ambito della struttura o da un suo delegato;
   - da una rappresentanza dei responsabili degli uffici direttamente interessati alla trattativa e tenuti all'applicazione del contratto.

Spetta, dunque, alle singole Amministrazioni l'individuazione del titolare del potere di rappresentanza per ciascun livello di contrattazione.

Pur se egli può delegare altri a presenziare alle riunioni in sua vece, è opportuno, affinché non risulti svuotato il ruolo di coordinamento affidato al titolare della struttura, che la delega abbia carattere episodico, anche quando la materia oggetto dell'incontro con le OO.SS. e con la RSU esaurisca i suoi effetti all'interno di una sola delle articolazioni dell'Amministrazione interessata.

La delegazione di parte pubblica può naturalmente avvalersi dell'assistenza di personale dell'Amministrazione, ovvero di personale esterno laddove la materia trattata ne renda opportuna la presenza, anche al fine di fornire alle parti negoziali chiarimenti e/o dettagli tecnici con riguardo all'oggetto degli incontri.

Circolare ARAN 27/5/2004:

"I titolari della contrattazione possono avvalersi della assistenza del personale del proprio o di altri uffici dell'Amministrazione ... se la complessità della materia lo richiede nulla vieta all'Amministrazione di avvalersi di consulenti ed esperti esterni, che tuttavia non si possono sostituire alla delegazione di parte pubblica trattante nella conduzione del negoziato"

La componente sindacale è costituita dai rappresentanti delle sole organizzazioni sindacali rappresentative firmatarie del CCNL cui si aggiunge la RSU per le sedi decentrate di contrattazione.

Le confederazioni sindacali, pur se firmatarie del CCNL, non partecipano ai vari livelli di contrattazione integrativa in quanto non individuate come soggetti legittimati dalla contrattazione collettiva nazionale.

Cass. sent. 17/1/2001 n. 616:

"Nel sistema della contrattazione collettiva del settore pubblico, le organizzazioni sindacali selezionate sulla base di criteri legali stipulano i contratti collettivi nazionali. Solo questi contratti possono attribuire il diritto alla stipulazione a determinate organizzazioni sindacali, anche non firmatarie del contratto nazionale, da individuare secondo criteri definiti dallo stesso contratto ..."

Circolare ARAN 27/5/2004:

"La delegazione di parte sindacale è composta dalla RSU e dai dirigenti accreditati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando, soggetti diversi di pari dignità negoziale ed entrambi necessari"

Circolare ARAN 27/5/2004:

"Sotto questo profilo la circostanza che alcune organizzazioni sindacali di categoria siano composte da più e diverse sigle sindacali (costituenti o affiliate) non ha alcun rilievo in quanto hanno titolo all'accredito esclusivamente le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL nella loro accezione unitaria ed esatta denominazione indicata nel frontespizio dello stesso. Non è pertanto necessario che l'Amministrazione proceda ad alcuna verifica se non a quella che l'Organizzazione sindacale che accredita il dirigente abbia la titolarità per farlo. A titolo di esempio prendendo a riferimento la federazione Diccap (Snalcc-Fenal-Sulpm) del comparto Regioni e Autonomie locali, il contratto integrativo dovrà essere firmato sotto la dizione Diccap (Snalcc-Fenal-Sulpm) - che è l'esatta denominazione riportata nel frontespizio del CCNL - dal dirigente sindacale accreditato dalla stessa Diccap (Snalcc-Fenal-Sulpm) e non dallo Snalcc o dalla Fenal o dal Sulpm, singole sigle che la compongono. A tale fine non rileva la circostanza che nell'Amministrazione vi siano lavoratori iscritti ad una sola delle sigle (esempio solo alla Fenal), in quanto la titolarità della firma è in capo alla federazione Diccap (Snalcc-Fenal-Sulpm)"

Al fine di assicurare stabilità alla delegazione sindacale trattante, i mutamenti rappresentativi, al pari di quelli associativi intervenuti dopo l'accertamento, producono effetti solo dalla stipula del successivo CCNL di comparto o area.

Circolare ARAN 27/5/2004:

"l'Aran provvede, ai sensi di legge, ad accertare le organizzazioni sindacali rappresentative ogni due anni, in coincidenza con i bienni contrattuali e, precisamente, in coincidenza del quadriennio normativo e primo biennio economico e del secondo biennio economico. Può, quindi, verificarsi che nel passaggio da un biennio all'altro le organizzazioni rappresentative possano cambiare, perdendo la rappresentatività ovvero acquisendola. Non c'è nessuna norma che permetta alle organizzazioni sindacali che perdono la rappresentatività, dopo la firma del CCNL di comparto o area, di partecipare alle trattative per il successivo biennio in virtù del fatto che hanno sottoscritto quello precedente, anche ove si tratti del contratto afferente al quadriennio normativo. I contratti di lavoro, infatti, sono tra di loro autonomi e seguono regole proprie per quanto riguarda i soggetti da ammettere alla contrattazione integrativa. Pertanto, le Amministrazioni in sede di applicazione dei CCNL sottoscritti, anche in ragione della possibile diversità dei soggetti firmatari, devono tenere distinti i contratti integrativi"

Rappresentanti di organizzazioni sindacali non rappresentative non hanno titolo a partecipare agli incontri.

Le OO.SS. intervengono alle riunioni a mezzo dei propri rappresentanti che, a tale fine, devono essere previamente accreditati (cfr CCNQ 7/8/1998 art. 10, co. 2).

Nota ARAN 10/5/2002:

"L'eventuale cambiamento delle persone fisiche delle delegazioni trattanti nei luoghi di lavoro deve avvenire ai sensi dell'art. 10, co. 2, CCNQ del 7 agosto 1998"

Nota ARAN 8/1/2003:

"L'Associazione sindacale rappresentativa può liberamente designare i soggetti abilitati, in sede di trattativa, ad agire per la tutela dei propri interessi..."

L'accredito è una dichiarazione scritta nella quale sono indicati i nominativi dei soggetti, liberamente scelti dall'O.S., dotati del potere di rappresentanza e, dunque, in grado di validamente impegnare l'organizzazione con la propria manifestazione di volontà.

Circolare ARAN 27/5/2004:

"Alla contrattazione integrativa partecipano i dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando"

Non è necessario, ovviamente, che l'accredito sia comunicato in occasione di ciascun incontro essendo sufficiente l'invio di una sola comunicazione valida sino alla sua successiva revoca.

Circolare ARAN 27/5/2004:

"L'accredito del dirigente sindacale deve avvenire da parte di tutte le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando anche se nell'Amministrazione una di esse non ha iscritti, rilevando a tale fine la circostanza della firma del CCNL e non la presenza di iscritti in quel luogo di lavoro"

L'accredito può essere consegnato anche il giorno stesso della riunione prima del suo inizio.

Ferma restando la necessità della partecipazione alle riunioni di almeno un dirigente accreditato, la delegazione di ciascuna O.S. può essere costituita anche da altri soggetti purché in numero limitato sì da non pregiudicare l'andamento delle riunioni.

Nota ARAN 13/3/2001:

"Sul numero dei rappresentanti il contratto non individua, e non poteva individuare, una regola di comportamento rivolta a predefinire l'entità dei soggetti presenti. Di norma, peraltro, avviene che il presidente della delegazione di parte pubblica, in sede di avvio delle trattative, ricerca, con la controparte sindacale, un punto di incontro sul numero massimo dei partecipanti per ogni sigla, anche al fine di rendere più produttivi i lavori e consentire, così, una sollecita e positiva conclusione del negoziato"

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, alle riunioni partecipa anche la RSU nella sua interezza a meno che, con proprio regolamento

interno, non abbia designato solo uno o più dei suoi membri per la partecipazione alle trattative.

Circolare ARAN 27 maggio 2004:

"Poiché l'adozione da parte della RSU di un proprio regolamento di organizzazione è atto volontario, nel caso in cui non venga adottato, tutti i componenti della RSU hanno diritto di partecipare alle trattative"

1,2,1 LA GESTIONE DEGLI INCONTRI

Gli incontri con le OO.SS. e la RSU avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.

La convocazione deve essere effettuata dall'Amministrazione per iscritto, anche a mezzo fax, e deve contenere, oltre alla data, l'ora ed il luogo, anche l'indicazione, seppur sommaria, dell'ordine del giorno ed essere inviata alla delegazione sindacale con un congruo preavviso rispetto alla data fissata.

Possono, ovviamente, essere concordate differenti modalità di convocazione (es: attraverso e-mail), qualora queste siano più funzionali alle specificità della realtà lavorativa.

Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, co. 7, del CCNQ 7/8/1998 e più volte ribadito dall'ARAN**,** devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, dovrà comunque essere assicurata la presenza dei rappresentanti sindacali interessati.

Circolare ARAN 27/5/2004:

"L'art. 10, comma 7 del CCNQ 7 agosto 1998, prevede che le riunioni con le organizzazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengano – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro. E', pertanto, necessario che le Amministrazioni ne assicurino la più scrupolosa attuazione onde evitare, come indicato dalla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 ottobre 2002, aggravi di spesa nonché la ulteriore conseguenza di far dipendere dalla loro azione tempi e modalità della contrattazione collettiva integrativa"

Quando alla contrattazione è interessata anche la RSU, a meno che essa non abbia indicato a tale fine uno o più referenti, la convocazione andrà inviata a tutti i suoi componenti.

Nel caso di decadenza di uno o più membri, ovvero della RSU stessa a seguito delle dimissioni o decadenza della maggioranza dei membri, il CCNQ stipulato il 13/2/2001 e la successiva circolare ARAN 8/4/04 prot. 3072 hanno chiarito che, nelle more della sostituzione ovvero della sua rielezione, le relazioni sindacali proseguono con gli eventuali componenti rimasti in carica. Ad essi soli, pertanto, andranno inviate le convocazioni.

Circolare ARAN 8/4/2004:

"In tutti i casi di decadenza, nel corso del triennio dalla loro elezione, occorre fare riferimento a quanto stabilito nell'Accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001 che prevede:

a) La rielezione della RSU entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza....;

b) nell'attesa, la prosecuzione delle relazioni sindacali con le organizzazioni di categoria firmatarie del CCNL e con gli eventuali componenti della RSU rimasti in carica;

c) la possibilità che, nel periodo di cui al punto precedente, si possa pervenire alla sottoscrizione dei contratti integrativi con i componenti della RSU rimasti in carica e le organizzazioni sindacali di categoria sopraccitate"

Nello scegliere la data per lo svolgimento delle trattative, in base ai principi di correttezza e buona fede, dovranno essere evitati i giorni in cui sia stato proclamato uno sciopero, siano state fissate riunioni o assemblee sindacali (anche se indette da una sola sigla) ovvero sia stata previamente comunicata, anche da una sola O.S., l'indisponibilità ad essere presente.

Qualora, invece, una o più delle OO.SS. ovvero la RSU, dopo aver ricevuto la convocazione, comunicassero l'impossibilità ad esser presenti per la data indicata e ne chiedessero lo spostamento, spetta all'Amministrazione, in base alle circostanze del caso, valutare l'eventuale rinvio della riunione, ferma restando la sua piena validità anche nel caso in cui la O.S. richiedente non fosse presente.

Il rinvio della riunione è comunque necessario qualora non sia stato possibile avvertire dell'incontro anche solo una delle componenti sindacali aventi diritto a partecipare.

Trib. Patti 26/3/2001:

"Integra gli estremi del comportamento antisindacale la stipulazione di un contratto collettivo integrativo con una sola organizzazione dei lavoratori, sulla scorta di una piattaforma discussa solo con questa ultima in assenza delle restanti componenti della delegazione sindacale"

Nel caso di richiesta di tavoli separati, è da tener presente che la stessa deve essere formulata per iscritto.

Pur se il tavolo negoziale unitario resta la sede più opportuna per la discussione e l'esame delle posizioni contrastanti, anche al fine di *"smussare"* i conflitti ed i contrasti, come dall'ARAN ricordato nella circolare 15/2/2002 prot. 1702, la giurisprudenza ha, in più occasioni, ribadito la legittimità di tali richieste.

Cass. 23/1/1992 n. 742:

"la conduzione ... della trattativa con un'organizzazione sindacale separatamente dalla trattativa con gli altri sindacati non configura comportamento antisindacale, sanzionabile ai sensi dell'art. 28 L. 20 maggio 1970 n. 300, ove l'esclusione di detta organizzazione ... col conseguente svolgimento di trattative separate, sia stata determinata non da un intento discriminatorio dell'Ente pubblico ma dall'opposizione delle altre organizzazioni sindacali a partecipare ad una trattativa cui fosse presente quella organizzazione". Nello stesso senso anche Trib. Roma, decreto 29/7/2003, che ha giudicato legittima la determinazione di effettuare trattative a tavoli separati laddove essa "sia rispettosa della volontà espressa dalle OO.SS. coinvolte".

Ove, dunque, le OO.SS. insistessero nelle proprie posizioni, l'Amministrazione, dopo aver fatto ogni utile tentativo per comporre le divergenze tra le OO.SS., può procedere a convocazioni delle sigle richiedenti anche per orari diversi con il medesimo ordine del giorno garantendo *"pari opportunità ed identico prestigio ai due tavoli di trattativa"*.

Nota ARAN 16/5/2001:

"Nella sede decentrata la delegazione trattante di parte sindacale è costituita da due distinti soggetti entrambi necessari, le RSU e le organizzazioni sindacali di categoria, il che porterebbe ad escludere la possibilità che le trattative si svolgano a tavoli separati tra queste due componenti"

A tutti i tavoli, inoltre, dovrà essere convocata la RSU nella sua interezza, in quanto soggetto rappresentativo unitario dei lavoratori la cui presenza è indefettibile nella contrattazione decentrata, come pure chiarito dall'ARAN nella circolare da ultimo citata.

Chiarimenti ARAN sito web sez. Relazioni sindacali

"Nel caso di tavoli separati, le trattative potranno svolgersi sia contestualmente sia in momenti successivi. Ciò dipende anche dalla consistenza numerica della delegazione pubblica e dalla necessità di assicurare "pari dignità" ai tavoli separati. Evidentemente l'indivisibilità della delegazione pubblica (ad es. unico dirigente responsabile delle trattative) impone che la trattativa si svolga, con alternanza tra i tavoli, in tempi successivi"

Per quanto attiene la verbalizzazione delle riunioni, come chiarito dall'ARAN, essa non è prevista come obbligatoria dal CCNL se non in occasione della procedura di concertazione della quale si dirà in seguito.

Nota ARAN 15/5/2002:

"Si precisa che non esiste alcun obbligo di redigere verbali, fatta eccezione di quello finale della sottoscrizione dell'accordo integrativo. Si precisa, inoltre, che la redazione del verbale è richiesta nel solo caso di concertazione"

Per massimizzare la proficuità degli incontri è opportuno che eventuali proposte di accordi siano inviate alle parti in anticipo rispetto alla data fissata per la riunione in modo tale da consentire un'adeguata riflessione e la possibilità di elaborare compiutamente eventuali controproposte o modifiche.

Durante le trattative vige l'obbligo di negoziare secondo i principi classici della correttezza e della buona fede ma, naturalmente, non vi è alcun obbligo per l'Amministrazione di contrarre ove non condivida le posizioni delle OO.SS..

Il Tribunale di Bari, con decreto 11/3/2004, ha statuito che la condotta antisindacale è configurabile anche laddove l'Amministrazione ometta l'avvio, nonostante le richieste in tal senso avanzate dai sindacati, delle trattative per la stipula di accordi nelle materie oggetto di contrattazione. Ha inoltre affermato l'illegittimità dell'avvio di consultazioni informali che escludano talune OO.SS. che, in sede di incontro, sarebbero poste innanzi alla sola possibilità di accettare o meno la bozza predisposta senza poter almeno incidere, con l'espressione delle proprie valutazioni, sul contenuto di essa. Nello stesso senso Trib. Sciacca, decreto 2/12/2003

1,2,2 LA CONCLUSIONE DEGLI ACCORDI

Come pure chiarito dalla circolare ARAN del 15 febbraio 2002, la regola fissata dall'art. 43, co. 3, del D.Lgs. 165/2001 che richiede, per la validità dei CCNL sottoscritti dall'ARAN, il consenso delle sigle che rappresentino almeno il 51% come media tra dato associativo e dato elettorale ovvero il 60% del solo dato elettorale nell'ambito considerato, non trova applicazione nella contrattazione integrativa, ove vige invece il principio del raggiungimento del maggior consenso possibile (in questo senso anche nota ARAN 5/2/2003).

Circolare ARAN 15/12/2002:

"In sede locale vale il principio del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative ma anche al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse"

Il consenso all'ipotesi di accordo andrà, dunque, valutato tenendo conto non solo del grado di rappresentatività locale delle sigle coinvolte ma, anche, del numero di esse.

Essendo la RSU un organo unitario, la volontà di essa è validamente espressa con il parere favorevole della maggioranza dei suoi membri, a nulla rilevando espressioni di voto di singoli componenti, come chiarito dall'accordo del 6/4/2004 di interpretazione autentica dell'art. 8 CCNQ 7/8/1998 per la costituzione delle RSU.

CCNQ 6/4/2004 (interpretazione autentica dell'art. 8 CCNQ 7/8/98):

"Con il presente contratto si conferma che la RSU, organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori, assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti…"

Circolare ARAN 27/5/2004:

"La RSU assume le proprie decisioni a maggioranza e la posizione del singolo componente rileva solo all'interno della stessa, ma non all'esterno ove la RSU opera, appunto, come soggetto unitario"

Per il calcolo della maggioranza non si dovranno ovviamente considerare gli eventuali membri decaduti finché la RSU stessa non avrà provveduto alla loro sostituzione.

Nel solo caso in cui la RSU abbia adottato un proprio regolamento in cui vengano espressamente designati uno o più dei suoi membri quali portavoce della maggioranza autorizzati alla sottoscrizione degli accordi, sarà sufficiente la loro firma per validamente impegnare la RSU nella sua interezza.

Potrebbe verificarsi il caso in cui vi siano dissensi tra la RSU e le OO.SS. che partecipano alla trattativa.

Al riguardo, è da precisare che nulla è previsto nel CCNQ 7/8/1998 circa le modalità di coordinamento delle due componenti sindacali al fine dell'espressione della volontà negoziale.

Poiché, come ricordato, nella negoziazione di secondo livello non trova applicazione la regola del 51%, in presenza di dissenso insolubile tra la RSU e le OO.SS., l'Amministrazione deve valutare con particolare attenzione se il grado di consenso raggiunto è tale da essere considerato sufficiente per la sottoscrizione

dell'accordo, tenendo a tal fine conto anche della rappresentatività locale che, nel loro complesso, le varie OO.SS. favorevoli esprimono.

Naturalmente, il procedimento di contrattazione dianzi descritto, anche nel caso di contrasti, non può essere superato demandando direttamente ai lavoratori della sede, tramite consultazioni e/o assemblee, la diretta approvazione delle ipotesi di accordo oggetto di negoziazione, essendo soggetti titolari del potere di contrattazione solamente, come già chiarito, la RSU e le OO.SS. rappresentative firmatarie del CCNL.

Nulla vieta, peraltro, a tali soggetti, prima di procedere alla stipula di un accordo, di sentire i lavoratori interessati per decidere la posizione negoziale da adottare al tavolo delle trattative.

E' in facoltà di tutti i soggetti partecipanti al tavolo negoziale, che sottoscrivano o meno l'accordo, allegare ad esso note o dichiarazioni.

E' inoltre da sottolineare che i CCNL non prevedono alcun intervento sostitutivo nel caso in cui in sede locale vi fossero difficoltà nelle conclusioni delle trattative.

Gli stessi tuttavia, salvo che per le materie direttamente implicanti l'erogazione del trattamento accessorio, consentono alle parti, decorsi trenta giorni, di riassumere *"le rispettive prerogative e libertà di iniziativa"*.

Nota ARAN 4/12/2000:

"In presenza di una effettiva difficoltà di portare a conclusione la trattativa decentrata non esistono, in materia, strumenti alternativi a disposizione ... Il determinarsi di una situazione di stallo nella trattativa, tuttavia, dovrà essere valutato nella logica propria della contrattazione privatistica, che si svolge sulla base della reciproca convenienza delle parti alla stipulazione del contratto. Ove non si pervenga alla stipulazione di quest'ultimo, conseguentemente, ciascuna delle parti ne sopporta le conseguenze e se ne assume le responsabilità"

E' da precisare che, ai sensi dell'art. 40, co. 3, D.Lgs. 165/2001, sono in ogni caso nulle le clausole degli accordi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali, che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Amministrazione ovvero che disciplinino materie non demandate alla contrattazione integrativa.

Chiarimenti ARAN 5/4/2002 Comparto regioni ed autonomie locali:

"...Riteniamo doveroso, peraltro, richiamare l'attenzione di tutti gli enti e in modo particolare dei dirigenti preposti alla gestione del personale e delle risorse finanziarie, sui vincoli molto rigidi posti dall'art. 40, comma 3, del d. lgs. n. 165 e dall'art. 4, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999. Entrambe le citate fonti legali e contrattuali affermano, infatti, l'obbligo, per i contratti decentrati, di attenersi ai vincoli (sia per le materie che per le risorse) del contratto collettivo nazionale; tale obbligo è sanzionato con la dichiarazione di nullità delle clausole difformi le quali non possono essere applicate. Appare evidente, quindi, che il divieto di applicazione delle clausole difformi è rivolto non tanto ai sottoscrittori del contratto decentrato ma più propriamente ai dirigenti preposti ai servizi interessati che sono tenuti ad un comportamento di cautela in presenza di situazioni corrispondenti a quelle ipotizzate dalle fonti sopra citate. ... Suggeriamo, in queste circostanze, di rappresentare chiaramente all'ente la eventuale esistenza di discipline che potrebbero rientrare nei vincoli e nelle sanzioni sopra citate, offrendo anche il proprio contributo per la individuazione di comportamenti legittimi che possano consentire la corretta soluzione delle situazioni oggetto di controversia..."

Chiarimento ARAN 4/12/2000:

"Non v'è dubbio ... che le materie oggetto di contrattazione integrativa siano solo quelle indicate tassativamente (dai CCNL)"

Tar Lazio 4/10/1996 n. 1748:

"I contratti decentrati ... devono muoversi nell'ambito, ove fissati, dei principi stabiliti dal CCNL, che i soggetti contraenti in sede decentrata sono tenuti a rispettare"

Consiglio di Stato 26/5/1999 n. 667:

"La contrattazione decentrata in materia di pubblico impiego ha natura meramente applicativa o integrativa degli accordi nazionali, con la conseguenza che resta preclusa ogni possibilità di surrettizia innovazione degli accordi stessi ... con conseguente nullità assoluta dell'eventuale difforme contrattazione decentrata"

Cass. 17/11/2003 n. 17377:

"Un contratto integrativo aziendale non può travalicare la delega conferitagli dal contratto collettivo nazionale"

Il CCNI ha durata quadriennale per gli aspetti di carattere normativo e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo. Principio di carattere generale è che le Amministrazioni provvedano all'avvio delle trattative per il CCNI nel rispetto dei tempi e delle procedure fissate dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

A differenza dei CCNL la parte economica, relativa all'individuazione ed all'utilizzo delle risorse, è solitamente determinata in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

L'efficacia del CCNI è subordinata alla certificazione delle compatibilità finanziarie che viene operata da parte degli organi individuati dal CCNL.

Una volta concluso l'*iter* di certificazione il CCNI può essere definitivamente sottoscritto.

Le Amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il CCNI con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Per quanto concerne i contratti integrativi di sede locale vengono inviati all'amministrazione centrale in aderenza alle previsioni dei rispettivi contratti collettivi nazionali integrativi.

Per il personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile, la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Le modalità, le procedure ed i limiti per la stipula dell'Accordo nazionale quadro di amministrazione sono definite dall'art. 24 del d.P.R. n.164/2002.

Gli accordi decentrati sottoscritti, corredati da un'apposita relazione tecnico-finanziaria, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – e al Ministero dell'Economia e delle Finanze, che, entro trenta giorni dalla data del ricevimento, ne accertano congiuntamente la compatibilità economico-finanziaria.

La contrattazione decentrata si svolge presso ogni sede centrale e ufficio o istituto o reparto periferico di livello dirigenziale individuati da ciascuna Amministrazione.

Per il personale della carriera prefettizia la contrattazione decentrata, a livello centrale e periferico, si svolge nell'ambito e nei limiti fissati dal decreto del

Presidente della Repubblica recettivo dell'Accordo Sindacale, nonché nelle materie individuate dal citato d.P.R., ai sensi dell'art. 29, co. 6, del D.Lgs. 139/2000.

Per il personale diplomatico non è prevista la contrattazione integrativa, ma l'art. 22 del DPR n. 114/2001 demanda la soluzione delle questioni interpretative della disciplina del rapporto d'impiego all'apposita Commissione paritetica istituita presso il Ministero degli Affari Esteri che entro trenta giorni dalla richiesta di intervento emette un parere vincolante.

Qualora la Commissione non raggiunga un'intesa sulla questione controversa, l'intera problematica viene rimessa alle determinazioni del Ministro per la Funzione Pubblica.

1,3 L'INTERPRETAZIONE AUTENTICA

I contratti collettivi nazionali disciplinano il procedimento di interpretazione autentica dei contratti collettivi nel caso in cui insorgano controversie.

Alla contrattazione integrativa è ovviamente rimessa la possibilità di interpretazione autentica dei soli contratti conclusi a tale livello.

Nota ARAN 5/2/2003:

"Le organizzazioni territoriali e la RSU non possono chiedere l'interpretazione delle disposizioni contrattuali contenute nei contratti collettivi nazionali"

Nelle ipotesi di controversie, ad iniziativa di una qualsiasi delle parti stipulanti, può essere avviato un nuovo tavolo negoziale per cercare di raggiungere un accordo che chiarisca il significato delle disposizioni dubbie.

Il procedimento diverge da quello di contrattazione sotto vari aspetti.

In primo luogo, l'iniziativa può essere assunta solo da una delle parti stipulanti con esclusione, pertanto, delle OO.SS. che non abbiano sottoscritto l'accordo contestato.

Analogamente, avendo il tavolo negoziale per oggetto l'interpretazione di un precedente accordo, hanno titolo a parteciparvi, e dovranno perciò essere convocati, i soggetti sindacali che lo hanno sottoscritto come del resto si ricava anche dall'esame dell'art. 49 D. Lgs 165/2001.

Circolare ARAN 27/5/2004:

"Le organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato (di interpretazione autentica) sono quelle originariamente firmatarie del contratto integrativo a cui la clausola da interpretare si riferisce"

Parere Consiglio di Stato 31/10/2001:

"...l'eventuale venir meno di una delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo interpretato non impedisce la conclusione dell'accordo interpretativo, con la partecipazione di quelle che sono succedute ad esse, o senza la partecipazione di queste, qualora si sia di fronte ad una mera estinzione dell'organizzazione non accompagnata da fenomeni di successione o trasformazione"

Il che non solo discende dall'esame letterale delle disposizioni contrattuali ma, anche, dalla particolare efficacia riconosciuta agli accordi interpretativi che sostituiscono la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto e, quindi, con effetto retroattivo.

Ne deriva, pertanto, che gli accordi sottoscritti in base a tale procedimento, per non suscitare dubbi in ordine alla loro validità ed efficacia, devono limitarsi alla

mera interpretazione delle clausole controverse con esclusione, pertanto, di qualsivoglia ulteriore modifica e/o integrazione del contratto in precedenza sottoscritto.

Ove l'oggetto della negoziazione esulasse dalla semplice interpretazione, dunque, la disciplina applicabile sarebbe quella relativa alla contrattazione, con conseguente necessaria partecipazione alla trattativa di tutti i soggetti aventi titolo.

Gli accordi di interpretazione autentica devono, inoltre, essere sottoscritti da tutte le organizzazioni sindacali originariamente stipulanti.

Cass. sent. 18/4/2005 n. 7932:

"...deve accogliersi la tesi che richiede, ai fini della conclusione dell'accordo interpretativo o modificativo, la sottoscrizione di tutte le parti che, a suo tempo, hanno sottoscritto il contratto collettivo...Al riguardo, l'interpretazione autentica non si presenta come un normale procedimento di rinnovo del contratto collettivo, in esito, ad esempio, alla fisiologica scadenza di esso ... ma come "un episodio" della vita e dell'applicazione di un contratto collettivo già vigente ... la legittimazione al compimento di tale attività negoziale di carattere sostanzialmente novativo deve essere riconosciuta in capo a tutti i soggetti che hanno preso parte al precedente accordo, e che, congiuntamente, il nuovo accordo si perfeziona con la partecipazione di tutti i soggetti autori di quello da interpretare e modificare"

Per il personale della carriera prefettizia la soluzione delle questioni interpretative è oggetto di esame ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 139/2000. L'esame deve concludersi entro trenta giorni dal primo incontro, decorsi i quali il Ministro dell'Interno emana appositi atti di indirizzo ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001.

Apposite Commissioni sono previste per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile e per la carriera diplomatica. Nel caso di mancata intesa sulle questioni interpretative controverse, la soluzione è rimessa al Ministro per la funzione pubblica.

2 LE ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE

I CCNL, oltre alla contrattazione integrativa, individuano ulteriori forme di partecipazione per consentire alle OO.SS. un coinvolgimento sulle modalità di gestione del personale da parte delle Amministrazioni:

- Informazione, preventiva e/o successiva;
- Concertazione;
- Consultazione;
- Organismi paritetici.

2,1 INFORMAZIONE

Un sistema efficace di relazioni sindacali richiede anche che nelle singole sedi di contrattazione, al fine di consentire ogni utile contributo di partecipazione al miglioramento dell'organizzazione del lavoro ed alla efficienza dei servizi, sia assicurata alle OO.SS. ed alla RSU un'adeguata informazione.

Pret. Roma, decreto 24/5/1989:

"La nozione di condotta antisindacale - reprimibile ex art. 28, l. n. 300/70 - è ricollegabile sia alle ipotesi di oggettiva (anche se non intenzionale) violazione aziendale di diritti riconosciuti al sindacato dalla legge sia di prerogative conferitegli dalla contrattazione collettiva, aventi carattere strumentale rispetto al diritto legale di azione sindacale (quali, nella specie, le prerogative d'incontro semestrale, di informativa sugli organici, sui criteri per le promozioni e simili)"

Trib. Avellino, decreto 28/6/2003:

"...ogniqualvolta il datore di lavoro rende di fatto nullo il ruolo del sindacato nella fase di informativa e di consultazione, sussiste la condotta antisindacale." Nello stesso senso, Tribunale Pistoia, decreto 29/2/2000 che ha ritenuto configurabile una condotta antisindacale "quando il datore di lavoro viola la disciplina contrattuale"

Trib. Sciacca, decreto 2/12/2003:

"Secondo costante orientamento giurisprudenziale condiviso da questo Giudicante, qualora la contrattazione collettiva nazionale e quella integrativa prevedano, in determinate materie, un obbligo di informare e/o trattare, tale obbligo è violato se risulti il rifiuto o l'inerzia di una parte a fornire le informazioni necessarie, e/o ad avviare la contrattazione"

Per soddisfare il relativo obbligo che grava sull'Amministrazione, l'informazione deve, in linea generale, essere chiara, tempestiva ed esaustiva, nel senso che deve consentire ai soggetti sindacali legittimati il pieno esercizio delle prerogative in materia di tutela dei lavoratori loro attribuite dall'ordinamento e dalle disposizioni contrattuali, compresa la possibilità di attivare la procedura di concertazione nelle materie per cui è prevista.

L'informativa deve essere fornita come dall'ARAN evidenziato nei pareri 6/4/2004 e 5/2/2003, - almeno in linea di principio - in termini generali ed astratti, senza cioè l'indicazione delle generalità dei dipendenti interessati, quando ciò sia sufficiente per l'esercizio delle prerogative delle OO.SS. e della RSU.

I CCNL individuano le materie oggetto di informazione, indicando anche quali siano di pertinenza delle OO.SS. e quali, in quanto relative alle singole sedi, vadano comunicate anche alla RSU.

L'informazione deve essere fornita di regola per iscritto mediante consegna di una copia dell'informativa a tutte le OO.SS. aventi diritto a partecipare alle trattative ed a tutti i membri della RSU semprechè questa ultima non abbia individuato al suo interno uno o più portavoce cui, in tale caso, andrà consegnato il materiale.

La consegna può avvenire anche durante le riunioni con l'accortezza di inviare il materiale consegnato agli assenti.

Pret. Milano 31/12/1998:

"L'obbligo di informazione deve essere adempiuto dal datore di lavoro nei confronti di ciascuno specifico gruppo sindacale, affinché sia consentita la partecipazione di tutti all'attività negoziale o, comunque, alle varie fasi del confronto collettivo con il datore di lavoro"

I CCNL distinguono l'informazione in preventiva e successiva.

L'informazione preventiva deve essere inviata alle OO.SS. ed alla RSU prima dell'adozione degli atti o dei comportamenti cui essa si riferisce.

Trascorso, per le materie oggetto di concertazione, il termine all'uopo fissato dai contratti collettivi nazionali per l'attivazione della relativa procedura, l'Amministrazione può ritenersi libera di adottare l'atto o i comportamenti oggetto dell'informazione.

I principi di buona fede e di correttezza nelle relazioni sindacali, peraltro, nell'ottica di un sereno e proficuo confronto tra le parti, consentono di tener conto dei suggerimenti e delle proposte avanzate dai soggetti sindacali interessati anche se formulate dopo lo spirare del predetto termine ovvero in materie non oggetto di concertazione, nonché ampliare le materie oggetto di informazione.

L'informazione successiva, invece, deve fornire, nelle materie per cui è prevista, un quadro esauriente degli effetti degli atti e delle misure organizzative adottate.

Nota ARAN 5/2/2003 Comparto Ministeri:

"…***Per l'adozione di singoli atti relativi a trasferimenti, in particolare se temporanei, non è prevista alcuna forma di relazione sindacale, né, tanto meno, gli stessi possono essere ricompresi nelle materie oggetto di informazione preventiva di cui al citato art. 6, comma 2, lett. A), punto 2, del CCNL, relative all'organizzazione del lavoro, alla verifica dei carichi di lavoro o alla produttività. Non sembra, del resto, applicabile alla vicenda in argomento neanche la previsione di cui all'art. 6, lett. C), comma 1, punto 2 del CCNL che prevede l'obbligo di consultazione per gli atti adottati in materia di organizzazione e disciplina dell'Ufficio, nonché per quelli concernenti la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, in quanto tale istituto dovrebbe, in ogni caso, riguardare la definizione dei criteri generali di riferimento e non casi particolari"***

Il principio di buona fede nelle relazioni sindacali, peraltro, fa ritenere opportuna la comunicazione alle OO.SS. anche di quegli atti e quelle misure che, pur non rientrando tra le materie espressamente indicate dalla contrattazione, abbiano un rilevante impatto sull'organizzazione e/o l'attività degli Uffici.

Le modalità d'informazione si articolano in modo diverso per le organizzazioni sindacali rappresentative del personale del Corpo di Polizia penitenziaria; infatti, per tutte le materie, l'Amministrazione, prima di assumere le relative determinazioni, procede all'esame previsto dall'art. 26, co. 1, del d.P.R. n.164/2002, dopo aver fornito alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo l'informazione preventiva; invece, per le materie oggetto di informazione successiva, le Amministrazioni della Polizia di Stato e del Corpo forestale dello Stato, provvedono ad informare le rispettive organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo sindacale, recepito nel d.P.R., in un'apposita conferenza composta da rappresentanti delle Amministrazioni e rappresentanti sindacali, che si riunisce con cadenza semestrale e che non ha alcuna natura negoziale. L'istituto non è previsto per il personale della carriera diplomatica.

Di particolare rilevanza, pur non rientrando strictu sensu nella materia delle relazioni sindacali, è l'obbligo di informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza previsto dal D.Lgs. 626/1994. Al riguardo, il CCNQ 10/7/1996 dispone, all'art. 9, che *"il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso le amministrazioni o unità lavorative ai sensi dell'art. 4, comma 3. Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge e da eventuali accordi. Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute, ed alla sicurezza del lavoro. Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, e' tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione in conformità a quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del decreto legislativo n. 626/94"*

2,2 CONCERTAZIONE

La concertazione costituisce un istituto generale che instaura una cultura del confronto continuo tra le parti sui temi e sugli obiettivi particolarmente significativi nella evoluzione dell'organizzazione del lavoro, nonché per la positiva attuazione del processo di riordino e di razionalizzazione degli uffici.

La concertazione costituisce dunque uno strumento essenziale di partecipazione e di coinvolgimento del personale, per il tramite dei propri rappresentanti sindacali, nei processi organizzativi, contribuendo al loro sviluppo nel più ampio contesto di riforma della Pubblica Amministrazione.

La procedura di concertazione può essere attivata per le sole materie per cui è prevista dai CCNL, una volta ricevuta l'informazione, di cui alle tabelle allegate alla presente pubblicazione.

Il necessario legame tra ricevimento dell'informazione e richiesta di concertazione previsto dai CCNL distingue nettamente la concertazione dalle altre forme di relazioni sindacali, con la conseguenza che la procedura concertativa non può in alcun modo essere da esse sostituita o surrogata.

Non è possibile, dunque, regolare le materie oggetto di concertazione tramite accordi.

Deve inoltre ritenersi, per le Amministrazioni con articolazioni sul territorio, che, nel caso in cui la concertazione sia richiesta su atti che sono stati previamente oggetto di informazione e/o concertazione a livello nazionale, in sede periferica non è possibile alcuna modifica ai criteri ed alle modalità applicative già definite, potendo le parti confrontarsi unicamente sui profili lasciati alla discrezionalità degli Uffici locali.

Chiarimento ARAN 4/12/2000:

"…trattandosi di procedura non negoziale la concertazione non può in nessun caso tradursi in un contratto decentrato"

Il nuovo CCNL Comparto Regioni ed Autonomie locali, sottoscritto il 22 gennaio 2004, ha , pertanto, opportunamente precisato, all'art.6, che "*la procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservata, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali*".

La procedura di concertazione può essere richiesta dalla RSU, che esprime la relativa volontà secondo i meccanismi decisionali già chiariti nell'ambito della contrattazione, ovvero da ogni singola O.S. rappresentativa ammessa alla contrattazione integrativa nel termine fissato dai CCNL dal ricevimento

dell'informazione. Ove il termine scada in un giorno festivo, deve ritenersi prorogato nel primo giorno lavorativo successivo.

La concertazione si svolge in appositi incontri, cui devono essere invitati a partecipare la RSU e tutte le OO.SS. rappresentative ammesse alla contrattazione integrativa.

Le procedure ed i tempi della concertazione sono fissati dai CCNL così come le relative materie riportate nelle allegate tabelle.

Nel corso degli incontri le parti si confrontano nel tentativo di trovare un'intesa nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

Durante lo svolgimento della concertazione, le parti devono astenersi da qualsiasi azione che possa ostacolare lo svolgimento delle trattative.

L'applicazione degli atti oggetto della concertazione deve dunque essere sospesa, salvi casi di indifferibile necessità e urgenza, per la durata della procedura.

Quest'ultima deve concludersi nel termine massimo di trenta giorni con la chiara indicazione a verbale delle posizioni delle parti.

Trib. Reggio Calabria, decreto 23/12/2005:

"Non può aderirsi alla tesi .. secondo cui sarebbe stato necessario convocare, per l'ultimo giorno del termine di trenta giorni per la concertazione, un'apposita sessione finale per dare atto della posizione di tutte le parti. Essa appare un'opzione interpretativa eccessivamente formalistica e non rispondente al contenuto ed alla ratio dell'art. 6 che impone soltanto che risultino le posizioni di tutte le parti, condizione che, nella specie, si era già verificata in precedenza"

Nel caso in cui non vi sia un'intesa le parti riacquistano la propria libertà di iniziativa.

Trib. L'Aquila 26/10/2002:

"Il contratto collettivo prevede quanto alla concertazione che il confronto deve comunque concludersi entro un certo termine e che dell'esito della concertazione è redatto verbale che riporta le posizioni delle parti nelle materia trattate (art.6 CCNL): dal tenore delle norme si evince che nelle materie oggetto di concertazione in ultima analisi la decisione dell'amministrazione non risulta in alcun modo sottoposta al previo accordo delle organizzazioni sindacali, ma può essere unilateralmente adottata, avendo la procedura concertativa chiarito le motivazioni ad essa sottese. Le conseguenze di tale unilaterale decisione adottata nel merito in disaccordo con le OOSS rientrano nell'area dell'ordinario conflitto sindacale e dipendono pur sempre dalla forza sindacale della organizzazione, ma non possono certo far derivare, alla luce della legittimità della procedura seguita, la antisindacalità della condotta"

Per il personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile, è previsto un istituto similare: l'esame. Viene richiesto in forma scritta dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo sindacale recepito dall'apposito d.P.R., una volta ricevuta l'informativa. L'incontro, al quale sono convocate anche le altre organizzazioni sindacali firmatarie non richiedenti, ha inizio entro le 48 ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero in un termine più breve per motivi d'urgenza. Lo svolgimento e l'esito dell'esame sono oggetto di verbale nel quale sono riportate anche le posizioni delle parti.

Durante il periodo in cui si svolge l'esame l'Amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali non intraprendono iniziative conflittuali.

2,3 CONSULTAZIONE

Nell'ambito delle relazioni sindacali la procedura di consultazione prevede l'acquisizione del parere delle OO.SS. e della RSU prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

La consultazione è generalmente facoltativa salvo che nelle materie espressamente e tassativamente previste dai CCNL.

La consultazione è sempre preventiva, nel senso che deve precedere l'adozione degli atti per cui è richiesta.

Le OO.SS. rappresentative ammesse alla contrattazione integrativa e la RSU possono formulare pareri e proposte non vincolanti per l'Amministrazione.

In ogni caso, l'atto adottato successivamente alla procedura di consultazione deve chiaramente indicare la previa audizione delle OO.SS. e della RSU mediante la formula *"sentite le OO.SS. e la RSU"*.

Cass. ord. 8/22/2005 n. 21592:

"In materia di lavoro pubblico privatizzato, dal sistema di riparto di giurisdizione delineato dall'art. 63, comma primo, d.lgs. n. 165 del 2001, risulta chiaramente che le controversie concernenti gli atti recanti le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'art. 2, co. 1, dello stesso decreto - quali atti presupposti (rispetto a quelli di organizzazione e gestione dei rapporti di lavoro) nei confronti dei quali sono configurabili astrattamente situazioni di interesse legittimo - spettano alla giurisdizione del giudice amministrativo, restando irrilevante la loro incidenza riflessa sugli atti di gestione di diritto privato dei rapporti di lavoro, ai fini dell'attrazione alla giurisdizione del giudice ordinario"

Nota Aran 8/1/2003 Comparto Regioni ed autonomie locali

"La materia delle dotazioni organiche, in base alle vigenti regole contrattuali concernenti le relazioni sindacali (art.8 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni) non è in alcun modo ricompresa tra quelle che devono formare oggetto di concertazione; rappresentando, invece, indubbiamente un particolare profilo dell'organizzazione degli uffici ed avendo sicuramente ricadute anche sulla gestione del personale, essa potrà al massimo rientrare tra le materie oggetto di informazione ... Ricordiamo che in tale materia gli enti hanno anche l'obbligo di consultare in via preventiva le OO.SS. ai sensi dell'art.6 del D.Lgs.165/2001, così come previsto anche dall'art.7, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999, secondo il quale "la consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs.29/93" (rinvio che oggi deve intendersi riferito al D.Lgs.165/2001). Precisiamo, inoltre, che anche se l'art.6 del D.Lgs.165/2001 parla di organizzazioni sindacali rappresentative, è pur vero che esso rinvia all'art.9 dello stesso decreto e quindi alla disciplina dei rapporti sindacali e degli istituti della partecipazione definita nei contratti collettivi; il CCNL dell'1.4.1999 considera sempre sullo stesso piano le OO.SS. rappresentative e la RSU (è così per la contrattazione integrativa, per la concertazione e per l'informazione; è così nelle previsioni generali sui soggetti sindacali); pertanto, la consultazione dovrà coinvolgere anche la RSU"

Di particolare importanza è poi la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 626 del 19 settembre 1994 e, quindi:

- in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva (lett. B);
- sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori (lett. C);
- in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, co. 5 (lett. D).

Il CCNQ 10/7/1996 prevede che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in occasione della consultazione, può formulare proposte e opinioni che devono essere riportate nel relativo verbale.

Esso deve, pertanto, essere necessariamente sottoscritto dal rappresentante per confermare l'avvenuta consultazione.

2,4 ORGANISMI PARITETICI

I vari CCNL prevedono la costituzione di organismi, anche, paritetici, costituiti cioè quest'ultimi da un numero di membri nominati in misura paritaria dall'Amministrazione e dalle OO.SS. rappresentative, per l'esame congiunto di specifiche problematiche di particolare rilevanza nel rapporto di lavoro.

Tra di essi rivestono una particolare importanza i Comitati pari opportunità ed i Comitati mobbing.

L'attività dei Comitati, presieduti da un rappresentante dell'Amministrazione, consiste, principalmente, in attività di studio, proposta e di relazione con riferimento alle problematiche sottoposte al loro esame.

Ogni Comitato, una volta costituito, diventa un organo terzo rispetto all'Amministrazione e redige un proprio regolamento interno con il quale disciplina in piena autonomia il proprio funzionamento ivi compreso il calendario delle riunioni.

I Comitati vengono costituiti, salvo che le norme contrattuali dispongano altrimenti, presso la sede centrale dell'Amministrazione.

Ciò non esclude, peraltro, che anche presso le sedi periferiche possano essere concordate con le OO.SS. e la RSU diverse forme di analisi congiunta di problematiche rilevanti nella struttura interessata, attraverso, per esempio, la previsione di un calendario di incontri su temi specifici ovvero l'elaborazione di studi e/o approfondimenti semprechè tali relazioni si svolgano, naturalmente, senza oneri per l'Amministrazione.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

APICELLA E. A. …[et al.], *Il pubblico impiego "privatizzato" nella giurisprudenza: rassegna ragionata di giurisprudenza sul rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione: profili sostanziali e processuali: aggiornato al 2005 e all'ultima tornata contrattuale con le pronunce della Corte Costituzionale, del giudice ordinario e del giudice amministrativo*, Milano, Giuffrè, 2005.

BIANCHI G., MERLI BRANDINI P., *La contrattazione decentrata nel pubblico impiego. Manuale tecnico applicativo*, Roma, Edizioni Lavoro, 1999 (Percorsi n. 38).

BIANCO A., CACACE S., *Testo Unico sul pubblico impiego*, Milano, Il Sole 24 Ore Pirola, 2001.

DI STASI A., Le *rappresentanze sindacali unitarie nel pubblico impiego*, 2. ed., Torino: Giappichelli, 2001 (Legislazione/oggi n. 12).

Conciliazione e arbitrato nel pubblico impiego: tipologie, legislazione, contratti nel settore pubblico e privato, introduzione di **GHISANI L.**, Roma, Lavoro, 2001.

GIARDI G., *Elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie*, Milano, Buffetti, 2004.

MARAFINI M., RUGGIA A., *La gestione strategica della contrattazione decentrata integrativa: guida completa per gli organi di gestione e di governo degli enti locali per una corretta attività negoziale: indirizzi adempimenti ed errori da evitare da parte della delegazione trattante di parte pubblica…,* Santarcangelo di Romagna: Maggioli, 2004.

MARESCA A., SANTORO G., ZOPPOLI L., a cura di, *Rappresentanze e contributi sindacali dopo i referendum*, Padova, CEDAM, 1996.

SALAZAR M., *I sindacati nelle istituzioni scolastiche*, Milano, Giuffrè, 1996.

SCARPONI S., *Rappresentatività e organizzazione sindacale*, Padova, CEDAM, 2005.

SCIOTTO G., *Il manuale del delegato RSU: democrazia, diritti e relazioni in una scuola di qualità*, Roma, Valore scuola, 2003.

TOFFANIN D.G., a cura di, *L'esercizio delle prerogative del segretario comunale e dei dirigenti nei rapporti sindacali dopo la privatizzazione del pubblico impiego*, Bergamo, ICA Editrice, 1996.

VOLPE I. [et al.], *L'impiego pubblico: commento al d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (mod. con L. 15 luglio 2002, n. 145): norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, Milano, Giuffrè, 2003.

ZOPPOLI L., a cura di, *Contratti collettivi a confronto: impiego pubblico, industria, servizi*, a cura di, Milano: Franco Angeli, 1996 (Quaderni Aran n.1).

PROSPETTO RIEPILOGATIVO ISTITUTI E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

COMPARTO AREA DI CONTRATTAZIONE	CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	INFORMATIVA PREVENTIVA	SOGGETTI SINDACALI (Informativa preventiva)	INFORMATIVA SUCCESSIVA	SOGGETTI SINDACALI (Informativa successiva)	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	COMITATI ORGANISMI
AGENZIE FISCALI	**Art.** 4 e 5 CCNL 28/5/04 (cfr. pag. I-II)	**Art.** 6 lett.A) p.2 CCNL 28/5/04 (cfr. pag. XXXVII)	**Art.** 9 CCNL 28/5/04 (cfr. pag.LI)	**Art.** 6 lett.A) p.3 CCNL 28/5/04 (cfr. pag. LX)	**Art.** 9 CCNL 28/5/04 (cfr. pag.LI)	**Art.** 6 lett.B) CCNL 28/5/04 (cfr. pag. LXVIII)	**Art.** 6 lett.C) CCNL 28/5/04 (cfr. pag.LXXX)	**Artt.** 6 lett. D), 7 e 8 CCNL 28/5/04 (cfr. pag. LXXXIX-XCI)
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	**Art.** 4 CCNL 24/5/00 **Artt.** 4 e 5 CCNL 26/5/04 (cfr. pag. II-IV)	**Art.** 6, c.1 lett.A) CCNL 24/5/00 **Art.** 3 CCNL 26/5/04 (cfr. pag. XXXVII - XXXVIII)	**Art.**8 CCNL 24/5/00 **Art.** 3 CCNL 26/5/04 (cfr. pag.LI)	**Art.** 6, c.1 lett.A) CCNL 24/5/00 **Art.** 3 CCNL 26/5/04 (cfr. pag. XXXVII - XXXVIII)	**Art.**8 CCNL 24/5/00 **Art.** 3 CCNL 26/5/04 (cfr. pag.LI)	**Art.** 6, c.1 lett.B) CCNL 24/5/00 **Art.** 3 CCNL 26/5/04 (cfr. pag. LXVIII-LXIX)	**Art.** 6, c.1 lettC) CCNL 24/5/00 **Art.** 3 CCNL 26/5/04 (cfr. pag. LXXX)	**Artt.** 6, c. 1 lett.D) e 7 CCNL 24/5/00 **Artt.** 6 e 7 CCNL 26/5/04 (cfr. pag. XCI-XCIII)
Vigili del Fuoco	**Artt.** 22 e 31, c.1 lett.A) CCNL 24/5/00 **Art.** 19, c.2 e 3 CCNL 26/5/04 (cfr. pag. IV-V)	**Artt.** 23, c.1 lett.A) p.1 e 31, c.1 lett.B) CCNL 24/5/00 (cfr. pag. XXXVIII-XXXIX)	**Art.** 8, c.1 CCNL 24/5/00 (cfr. pag.LI)	**Art.** 23, c.1 lett.A) p.2 CCNL 24/5/00 (cfr. pag.LX-LXI)	**Art.** 8, c.1 CCNL 24/5/00 (cfr. pag.LI)	**Artt.** 23, c.1 lett.B) e 31, c.1 lett.B) e c.2 CCNL 24/5/00 (cfr. pag. LXIX)	**Art.** 23, c.1 lett.C) CCNL 24/5/00 (cfr. pag. LXXXI)	
Monopoli di Stato	**Artt.** 52 e 59, c.1 lett.A) CCNL 24/5/00 (cfr. pag.V-VI)	**Artt.** 53, c.1 lett.A) p.1 e 59, c.1 lett.B) CCNL 24/5/00 (cfr. pag.XXXIX-XL)	**Art.** 8, c.2 CCNL 24/5/00 (cfr. pag.LI)	**Art.** 53, c.1 lett.A) p.2 CCNL 24/5/00 (cfr. pag. LXI)	**Art.** 8, c. 2 CCNL 24/5/00 (cfr. pag.LI)	**Artt.** 53, c.1 lett.B) e 59, c.1 lett.B) e c.2 CCNL 24/5/00 (cfr. pag. LXX)	**Art.** 53, c.1 lett.C) CCNL 24/5/00 (cfr. pag. LXXXI)	
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	**Artt.** 4 e 19, c.1 lett.A) CCNL 16/2/99 **Artt.** 4 e 5 CCNL 9/10/03 (cfr. pag.VI-VIII)	**Artt.** 6 lett. A) p.2, 4 e 19, c.1 lett.B) CCNL 16/2/99 **Art.** 6 CCNL 9/10/03 (cfr.pag.XL-XLI)	**Art.** 8 CCNL 16/2/99 **Art.** 3 CCNL 9/10/03 (cfr. pag.LII)	**Art.** 6 lett.A) p.3 CCNL 16/2/99 **Art.** 3 CCNL 9/10/03 (cfr. pag. LXI-LXII)	**Art.** 8 CCNL 16/2/99 **Art.** 3 CCNL 9/10/03 (cfr. pag.LII)	**Artt.** 6 lett.B) e 19, c.1 lett.B) e c.2 CCNL 16/2/99 **Art.** 3 CCNL 9/10/03 (cfr. pag. LXX-LXXI)	**Art.** 6 lett.C) CCNL 16/2/99 **Art.** 3 CCNL 9/10/03 (cfr. pag. LXXXII)	**Artt.** 6 lett.D) e 7 CCNL 16/2/99 **Artt.** 7 e 8 CCNL 9/10/03 (cfr. pag. XCIII-XCV)
ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE	**Artt.** 4 e 6, c.1 CCNL 16/2/05 (cfr. pag.VIII-IX)	**Art.** 6, c.2 CCNL 16/2/05 (cfr. pag.XLI-XLII)	**Art.** 7 CCNL 16/2/05 (cfr. pag.LII)	**Art.** 6, c.6 CCNL 16/2/05 (cfr. pag.LXII)	**Art.** 7 CCNL 16/2/05 (cfr. pag.LII)	**Art.** 5, c.2 CCNL 16/2/05 (cfr. pag LXXI-LXXII)		**Artt.** 17 e 19 CCNL 16/2/05 (cfr. pag. XCVI-XCVII)
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	**Artt.** 28, 29 e 30 CCNL 7/4/06 (cfr. pag. IX-XI)	**Art.** 31, c.3 CCNL 7/4/06 (cfr.pag. XLII)	**Art.** 35 CCNL 7/4/06 (cfr. pag.LII-LIII)	**Art.** 31, c.4 CCNL 7/4/06 (cfr. pag. LXII)	**Art.** 35 CCNL 7/4/06 (cfr. pag.LII-LIII)	**Art.** 32 CCNL 7/4/06 (cfr. pag. LXXII)	**Art.** 33 CCNL 7/4/06 (cfr. pag. LXXXII-LXXXIII)	**Artt.** 34 e 39 CCNL 7/4/06 (cfr. pag. XCVII-XCVIII)

COMPARTO AREA DI CONTRATTAZIONE	CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	INFORMATIVA PREVENTIVA	SOGGETTI SINDACALI (Informativa preventiva)	INFORMATIVA SUCCESSIVA	SOGGETTI SINDACALI (Informativa successiva)	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	COMITATI ORGANISMI
MINISTERI	**Artt.** 4 e 5 CCNL 16/2/99 **Artt.** 4 e 5, c.1 CCNL 12/6/03 (cfr. pag. XI-XIII)	**Art.** 6 lett.A) p.2 CCNL 16/2/99 **Art.** 5, c.2 CCNL 12/6/03 (cfr. pag.XLII-XLIII)	**Art.** 8 CCNL 16/2/99 **Art.** 3 CCNL 12/6/03 (cfr. pag.LIII)	**Art.** 6 lett.A) p.3 CCNL 16/2/99 **Art.** 5, c.2 CCNL 12/6/03 (cfr. pag. LXII-LXIII)	**Art.** 8 CCNL 16/2/99 **Art.** 3 CCNL 12/6/03 (cfr. pag.LIII)	**Art.** 6 lett.B) CCNL 16/2/99 **Art.** 3 CCNL 12/6/03 (cfr. pag. LXXII-LXXIII)	**Art.** 6 lett.C) CCNL 16/2/99 **Art.** 3 CCNL 12/6/03 (cfr. pag. LXXXIII)	**Artt.** 6 lett. D) e 7 CCNL 16/2/99 **Artt.** 5, c.3, e 6 CCNL 12/6/03 (cfr. pag. XCVIII-C)
PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI	**Artt.** 4 e 5 CCNL 17/5/04 (cfr. pag.XIII-XIV)	**Art.** 6 lett.A) p.2 CCNL 17/5/04 (cfr. pag.XLIII-XLIV)	**Art.** 9 CCNL 17/5/04 (cfr. pag.LIII)	**Art.** 6 lett. A) p.3 CCNL 17/5/04 (cfr. pag. LXIII-LXIV)	**Art.** 9 CCNL 17/5/04 (cfr. pag.LIII)	**Art.** 6 lett.B) CCNL 17/5/04 (cfr. pag. LXXIII)	**Art.** 6 lett.C) CCNL 17/5/04 (cfr. pag. LXXXIII-LXXXIV)	**Artt.** 6 lett.D), 7 e 8 CCNL 17/5/04 (cfr. pag. C-CII)
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	**Artt.** 4, 5 e 6 CCNL 1/4/99 **Artt.** 4 e 5 e Dichiarazione congiunta n. 9 CCNL 22/1/04 (cfr. pag. XIV-XVII)	**Art.** 7, c.2 CCNL 1/4/99 **Art.** 3, c.1 CCNL 22/1/04 (cfr. pag. XLIV)	**Art.** 10, c.2 CCNL 1/4/99 **Art.** 3, c.1 CCNL 22/1/04 (cfr. pag.LIV)	**Art.** 7, c.2 CCNL 1/4/99 **Art.** 3, c.1 CCNL 22/1/04 (cfr. pag. XLIV)	**Art.** 10, c.2 CCNL 1/4/99 **Art.** 3, c.1 CCNL 22/1/04 (cfr. pag.LIV)	**Art.** 8 CCNL 1/4/99 **Art.** 6 CCNL 22/1/04 (cfr. pag. LXXIV)	**Art.** 7, c.4 CCNL 1/4/99 **Art.** 3, c.1 CCNL 22/1/04 (cfr. pag. LXXXIV)	**Art.** 19 CCNL 14/9/00 **Art.** 8 CCNL 22/1/04 (cfr. pag. CII-CIV)
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	**Artt.** 4 e 5 CCNL 7/4/99 **Art.** 4 CCNL 19/4/04 (cfr. pag. XVII-XIX)	**Art.** 6, c.1 lett.A) CCNL 7/4/99 **Art.** 3 CCNL 19/4/04 (cfr. pag. XLIV-XLV)	**Art.** 9, c.2 CCNL 7/4/99 **Art.** 3 CCNL 19/4/04 (cfr. pag.LIV)	**Art.** 6, c.1 lett.A) CCNL 7/4/99 **Art.** 3 CCNL 19/4/04 (cfr. pag. XLIV-XLV)	**Art.** 9, c.2 CCNL 7/4/99 **Art.** 3 CCNL 19/4/04 (cfr. pag.LIV)	**Art.** 6, c.1 lett.B) CCNL 7/4/99 **Art.** 3 CCNL 19/4/04 (cfr. pag. LXXV)	**Art.** 6, c.1 lett.C) CCNL 7/4/99 **Art.** 3 CCNL 19/4/04 (cfr. pag.LXXXIV-LXXXV)	**Art.** 7 CCNL 7/4/99 **Art.** 5 CCNL 19/4/04 (cfr. pag. CIV-CVI)
SCUOLA	**Artt.** 4 e 6, c.2 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. XIX-XXI)	**Art.** 6, c.2 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. XLV)	**Art.** 7 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. LIV-LV)	**Art.** 6, c.2 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. XLV)	**Art.** 7 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. LIV-LV)	**Art.** 5, c.2 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. LXXV)		**Artt.** 11, 71, 72 e 73 CCNL 24/7/03 (cfr. pag.CVI-CVIII)
UNIVERSITA'	**Artt.** 4 e 5 CCNL 9/8/00 **Art.** 3 CCNL 27/1/05 (cfr. pag. XXI-XXIII)	**Art.** 6, c.3 CCNL 9/8/00 (cfr. pag.XLV-XLVI)	**Art.** 9 CCNL 9/8/00 **Art.**2 CCNL 27/1/05 (cfr. pag. LV)	**Art.** 6, c.4 CCNL 9/8/00 (cfr. pag. LXIV)	**Art.** 9 CCNL 9/8/00 **Art.** 2 CCNL 27/1/05 (cfr. pag. LV)	**Art.** 7 CCNL 9/8/00 (cfr. pag.LXXVI)	**Art.** 8 CCNL 9/8/00 **Art.** 4 CCNL 27/1/05 (cfr. pag. LXXXV-LXXXVI)	**Art.** 14 CCNL 9/8/00 **Artt.** 20, 21e 22 CCNL 27/1/05 (cfr. pag.CVIII-CX)

COMPARTO AREA DI CONTRATTAZIONE	CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	INFORMATIVA PREVENTIVA	SOGGETTI SINDACALI (Informativa preventiva)	INFORMATIVA SUCCESSIVA	SOGGETTI SINDACALI (Informativa successiva)	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	COMITATI ORGANISMI
AREA I (Aziende Autonome e Ministeri)	**Artt.** 4 e 5 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. XXIII-XXIV)	**Art.** 6 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. XLVI-XLVII)	**Art.** 10 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LVI)	**Art.** 6 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. XLVI-XLVII)	**Art.** 10 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LVI)	**Art.** 7 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LXXVI)	**Art.** 8 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LXXXVI)	**Art.** 9 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. CX)
AREA II (Regioni ed Autonomie Locali)	**Art.** 4 CCNL 23/12/99 **Artt.** 3, c.1, 4 e 5 CCNL 22/2/06 (cfr. pag. XXIV-XXVI)	**Art.** 7 CCNL 23/12/99 **Art.** 3, c.2 CCNL 22/2/06 (cfr. pag. XLVII)	**Art.** 10 CCNL 23/12/99 **Art.** 3, c.1 CCNL 22/2/06 (cfr. pag. LVI)	**Art.** 7 CCNL 23/12/99 **Art.** 3, c.2 CCNL 22/02/06 (cfr. pag. XLVII)	**Art.** 10 CCNL 23/12/99 **Art.** 3, c.1 CCNL 22/2/06 (cfr. pag. LVI)	**Art.** 6 CCNL 22/2/06 (cfr. pag. LXXVII)		**Artt.** 9 e 11 CCNL 23/12/99 **Artt.** 3, c.1, 8 e 9 CCNL 22/2/06 (cfr. pag. CX-CXIII)
AREA III (Dirigenza SSN Amministrativa, Sanitaria,Tecnica e Professionale)	**Artt.** 4 e 5 CCNL 3/11/05 (cfr. pag. XXVI-XXVII)	**Art.** 6, c.1 lett.A) e c.5 CCNL 3/11/05 (cfr. pag. XLVII-XLVIII)	**Art.** 9 CCNL 8/06/00 **Art.** 8, c.2 CCNL 3/11/05 (cfr. pag.LVII)	**Art.** 6, c.1 lett.A) e c.5 CCNL 3/11/05 (cfr. pag. XLVII-XLVIII)	**Art.** 9 CCNL 8/06/00 **Art.** 8, c.2 CCNL 3/11/05 (cfr. pag.LVII)	**Art.** 6, c.1 lett.B) e c.5 CCNL 3/11/05 (cfr. pag.LXXVII-LXXVIII)	**Art.** 6, c.1 lett.C) e c.5 CCNL 3/11/05 (cfr. pag. LXXXVI-LXXXVII)	**Artt.** 8 e 10 CCNL 8/06/00 **Artt.** 6, c.2, 3, e 4, e 7 CCNL 3/11/05 (cfr. pag. CXIII-CXV)
AREA IV (Dirigenza SSN Medica e Veterinaria)	**Artt.** 4 e 5 CCNL 3/11/05 (cfr. pag. XXVIII-XXIX)	**Art.** 6, c.1 lett.A) e c.5 CCNL 3/11/05 (cfr. pag. XLVIII)	**Art.** 9 CCNL 8/06/00 **Art.** 8, c.2 CCNL 3/11/05 (cfr. pag.LVII-LVIII)	**Art.** 6, c.1 lett.A) e c.5 CCNL 3/11/05 (cfr. pag. XLVIII)	**Art.** 9 CCNL 8/06/00 **Art.** 8, c.2 CCNL 3/11/05 (cfr. pag.LVII-LVIII)	**Art.** 6, c.1 lett.B) e c.5 CCNL 3/11/05 (cfr. pag.LXXVIII)	**Art.** 6, c.1 lett.C) e c.5 CCNL 3/11/05 (cfr. pag. LXXXVII)	**Artt.** 8 e 10 CCNL 8/06/00 **Artt.** 6, c.2, 3, e 4, e 7 CCNL 3/11/05 (cfr. pag. CXVI-CXVIII)
AREA V (Scuola)	**Art.** 7 CCNL 1/3/02 (cfr. pag.XXIX)	**Art.** 4 CCNL 1/3/02 (cfr. pag. XLVIII-XLIX)	**Art.** 9 CCNL 1/3/02 (cfr. pag. LVIII)	**Art.** 6 CCNL 1/3/02 (cfr. pag. LXIV)	**Art.** 9 CCNL 1/3/02 (cfr. pag. LVIII)	**Art.** 5 CCNL 1/3/02 (cfr. pag. LXXVIII)	**Art.** 8 CCNL 1/3/02 (cfr. pag. LXXXVI)	**Art.** 10 CCNL 1/3/02 (cfr. pag.CXVIII)
AREA VI (Agenzie Fiscali ed Enti Pubblici non Economici)	**Artt.** 4 e 5 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. XXIII-XXIV)	**Art.** 6 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. XLVI-XLVII)	**Art.** 10 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LVI)	**Art.**6 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. XLVI-XLVII)	**Art.** 10 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LVI)	**Art.** 7 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LXXVI)	**Art.** 8 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LXXXVI)	**Art.** 9 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. CX)
AREA VII (Ricerca e Università)	**Artt.** 4 e 5 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. XXIII-XXIV)	**Art.** 6 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. XLVI-XLVII)	**Art.** 10 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LVI)	**Art.**6 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. XLVI-XLVII)	**Art.** 10 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LVI)	**Art.** 7 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LXXVI)	**Art.** 8 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LXXXVI)	**Art.** 9 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. CX)
AREA VIII (Presidenza del Consiglio dei Ministri)	**Artt.** 4 e 5 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. XXIII-XXIV)	**Art.** 6 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. XLVI-XLVII)	**Art.** 10 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LVI)	**Art.**6 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. XLVI-XLVII)	**Art.** 10 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LVI)	**Art.** 7 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LXXVI)	**Art.** 8 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. LXXXVI)	**Art.** 9 CCNL 5/4/01 (cfr. pag. CX)

COMPARTO AREA DI CONTRATTAZIONE	CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	INFORMATIVA PREVENTIVA	SOGGETTI SINDACALI (Informativa preventiva)	INFORMATIVA SUCCESSIVA	SOGGETTI SINDACALI (Informativa successiva)	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	COMITATI ORGANISMI
PERSONALE DIPLOMATICO	**Art.** 112 DPR 181/1967 come sostit. da **Art.** 14 D.Lgs. n.851/2000 (cfr. pag. XXX-XXXII)				**Art.** 14 D.Lgs. n.851/2000 **Art.** 1 DPCM 22/2/2002 (cfr. pag. LXVI-LXVII)			
PERSONALE PREFETTIZIO	**Art.** 29 D.Lgs. n.139/2000 **Art.** 3 DPR 247/2002 (cfr. pag. XXXII-XXXIII)	**Art.** 31 D.Lgs. n.139/2000 **Art.** 4 c. 3 DPR 247/2002 (cfr. Pag. XLIX)	**Art.** 27 D.Lgs. n.139/2000 **Art.** 2 c.1 lett.c) DPR 247/2002 (cfr. pag. LVIII-LIX)	**Art.** 31 D.Lgs. n.139/2000 **Art.** 4 c. 7 DPR 247/2002 (cfr. pag. LXIV-LXV)	**Art.** 27 D.Lgs. n.139/2000 **Art.** 2 c.1 lett.c) DPR 247/2002 (cfr. pag. LVIII-LIX)	**Art.** 5 DPR 247/2002 (cfr. pag. LXXIX)	**Art.** 6 DPR 247/2002 (cfr. pag. LXXXVII)	**Artt.** 7 e 8 DPR 247/2002 (cfr. pag. CXVIII-CXIX)
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE	**Artt.** 3 e 7 D.Lgs. 195/1995 e succ.modif. **Art.** 24 DPR 164/2002 (cfr. pag. XXXIII-XXXVI)	**Art.** 25 c. 2 DPR 164/2002 (cfr. pag. XLIX-L)	**Art.** 25 c.5 e **Art.** 26 c.3 DPR 164/2002 (cfr. pag. LIX)	**Art.** 25 c. 4 DPR 164/2002 (cfr. pag. LXV)	**Art.** 25 c. 5 DPR 164/2002 (cfr. pag. LIX)	**Art.** 26 DPR 164/2002 (cfr. pag.LXXIX)	**Art.** 27 DPR 164/2002 (cfr. pag. LXXXVIII)	**Artt.** 20,22 e 26 DPR 395/1995 **Artt.** 21 e 27 DPR 254/1999 **Artt.** 28 e 29 DPR 164/2002 (cfr. pag. CXIX-CXXII)

COMPARTO AREA DI CONTRATTAZIONE	DISTACCHI SINDACALI	PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO	PERMESSI SINDACALI PER RIUNIONI ORGANISMI STATUTARI	PERMESSI SINDACALI PER ESPLETAMENTO MANDATO	ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI	ASSEMBLEE SINDACALI	AFFISSIONI	UTILIZZO LOCALI
AGENZIE FISCALI	**Artt.** 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art.** 2 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art.** 10 CCNL 28/5/04 (cfr. pag.CXXIII-CXXVII)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art.** 6 c.4 CCNQ 9/8/00 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt.** 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 **Art**. 5 c.3 e 4 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c.3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.3 CCNQ 9/8/00 **Art**. 7 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 10 CCNL 28/5/04 (cfr. pag. CXLII-CXLV)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art.** 2 CCNQ 7/8/98 **Art**. 12 CCNL 28/5/04 (cfr. pag. CLIV)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag.CLXIII)
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 9 CCNL 24/5/00 **Art**. 8 CCNL 26/5/04 (cfr. pag. CXXIII-CXXVIII)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 **Art**. 5 c.4 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c. 3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.3 CCNQ 9/8/00 **Art**. 7 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 9 CCNL 24/5/00 **Art**. 8 CCNL 26/5/04 (cfr. pag. CXLII-CXLVI)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**. 2 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLIV)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)
Vigili del Fuoco	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXVII)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 **Art**. 5 c.4 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c. 3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.3 CCNQ 9/8/00 **Art**. 7 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXLII-CXLV)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**. 2 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLIV)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)

COMPARTO AREA DI CONTRATTAZIONE	DISTACCHI SINDACALI	PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO	PERMESSI SINDACALI PER RIUNIONI ORGANISMI STATUTARI	PERMESSI SINDACALI PER ESPLETAMENTO MANDATO	ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI	ASSEMBLEE SINDACALI	AFFISSIONI	UTILIZZO LOCALI
Monopoli di Stato	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXVII)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 **Art**. 5 c.4 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c. 3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.3 CCNQ 9/8/00 **Art**. 7 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXLII-CXLV)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**. 2 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLIV)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 9 CCNL 9/10/03 (cfr. pag. CXXIII-CXXVIII)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 **Art**. 5 c.4 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c. 3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.3 CCNQ 9/8/00 **Art**. 7 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 9 CCNL 9/10/03 (cfr. pag. CXLII-CXLVI)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**. 2 CCNQ 7/8/98 **Art.** 20 L.300/1970 CCNL 14/2/01 Dichiarazione Congiunta n. 8 (cfr. pag. CLIV-CLV)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ /8/98 (cfr. pag. CLXIII)
ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE	**Artt**. 5-7, 14, 16 c.1 lett.a) e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 2 c.3 e 6 c.1 e 2 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXVII)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 **Art**. 5 c.3 e 4 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10, 19 c.8 e 16 c.1 lett. b) e c. 2 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 e 3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.3 CCNQ 9/8/00 **Artt**. 6 c.3 e 7 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXLII-CXLV)	**Artt**. 12, 14, 19 c.8 e 16 c.1 lett. c) CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**.8 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. CLV-CLVI)	**rt**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)

COMPARTO AREA DI CONTRATTAZIONE	DISTACCHI SINDACALI	PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO	PERMESSI SINDACALI PER RIUNIONI ORGANISMI STATUTARI	PERMESSI SINDACALI PER ESPLETAMENTO MANDATO	ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI	ASSEMBLEE SINDACALI	AFFISSIONI	UTILIZZO LOCALI
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXVII)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 **Art**. 5 c.4 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c. 3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.3 CCNQ 9/8/00 **Art**. 7 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXLII-CXLV)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**. 2 CCNQ 7/8/98 **Art**. 20 L. 300/1970 (cfr. pag. CLIV-CLV)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)
MINISTERI	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 7 CCNL 12/6/03 (cfr. pag. CXXIII-CXXVIII)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 **Art**. 5 c.4 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c.3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.3 CCNQ 9/8/00 **Art**. 7 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 7 CCNL 12/6/03 (cfr. pag. CXLII-CXLVII)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**. 2 CCNQ 7/8/98 **Art**. 20 L.300/1970 **Art**. 2 CCNL 16/5/01 (cfr. pag. CLIV-CLVII)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)
PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 2 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 10 CCNL 17/5/04 (cfr. pag. CXXIII-CXXIX)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 **Art**. 5 c.3 e 4 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c. 3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.3 CCNQ 9/8/00 **Art**. 7 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 10 CCNL 17/5/04 (cfr. pag. CXLII-CXLVII)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**. 2 CCNQ 7/8/98 **Art**. 12 CCNL 17/5/04 (cfr. pag. CLIV-CLVII)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)

COMPARTO AREA DI CONTRATTAZIONE	DISTACCHI SINDACALI	PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO	PERMESSI SINDACALI PER RIUNIONI ORGANISMI STATUTARI	PERMESSI SINDACALI PER ESPLETAMENTO MANDATO	ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI	ASSEMBLEE SINDACALI	AFFISSIONI	UTILIZZO LOCALI
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXVII)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 **Art**. 5 c.4 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c. 3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.3 CCNQ 9/8/00 **Art**. 7 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXLII-CXLV)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**. 2 CCNQ 7/8/98 **Art**. 20 L. 300/1970 (cfr. pag. CLIV-CLV)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)
SCUOLA	**Artt**. 5-7, 14, 16 c.1 lett.a) e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 e 2 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXVII)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 **Art**. 5 c.4 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10, 19 c.8 e 16 c.1 lett. b) e c. 2 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 e 3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.3 CCNQ 9/8/00 **Artt**. 6 c.3 e 7 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXLII-CXLV)	**Artt**. 12, 14, 19 c.8 e 16 c.1 lett. c) CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**. 8 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. CLV-CLVI)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 6 CCNL 19/4/04 (cfr. pag. CXXIII-CXXIX)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 **Art**. 5 c.4 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c.3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.3 CCNQ 9/8/00 **Art**. 7 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 6 CCNL 19/4/04 (cfr. pag. CXLII-CXLVII)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**. 20 L. 300/1970 **Art**. 2 CCNL 20/9/01 (cfr. pag. CLV-CLVIII)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)

COMPARTO AREA DI CONTRATTAZIONE	DISTACCHI SINDACALI	PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO	PERMESSI SINDACALI PER RIUNIONI ORGANISMI STATUTARI	PERMESSI SINDACALI PER ESPLETAMENTO MANDATO	ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI	ASSEMBLEE SINDACALI	AFFISSIONI	UTILIZZO LOCALI
UNIVERSITA'	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 10 CCNL 9/8/00 (cfr. pag. CXXIII-CXXIX)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.4 CCNQ 9/8/00 **Art**. 5 c.4 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c.3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 6 c.3 CCNQ 9/8/00 **Art**. 7 c.3 CCNQ 18/12/02 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 10 CCNL 9/8/00 (cfr. pag. CXLII-CXLV)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**. 2 CCNQ 7/8/98 **Art**. 20 L. 300/1970 **Art**. 25 CCNL 27/1/05 (cfr. pag. CLIV-CLVIII)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)
AREA I (Aziende Autonome e Ministeri)	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 2 CCNQ 27/2/01 **Art**. 2 c.3 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXX)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 4 e 6 c.4 CCNQ 27/2/01 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 5 CCNQ 27/2/01 **Art**. 5 c.1,4 e 5 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c. 3 CCNQ 27/1/99 **Artt**. 3 e 6 c.3 CCNQ 27/2/01 **Art**. 3 c.2 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**.10 CCNL 5/4/01 (cfr pag. CXLII-CXLVIII)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)		**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)
AREA II (Regioni ed Autonomie Locali)	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 2 CCNQ 27/2/01 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXX)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 4 e 6 c.4 CCNQ 27/2/01 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 5 CCNQ 27/2/01 **Art**. 5 c.5 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c.3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 3 e 6 c.3 CCNQ 27/2/01 **Art**. 3 c.2 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 10 CCNL 23/12/99 (cfr. pag. CXLII-CXLIX)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)		**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)

COMPARTO AREA DI CONTRATTAZIONE	DISTACCHI SINDACALI	PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO	PERMESSI SINDACALI PER RIUNIONI ORGANISMI STATUTARI	PERMESSI SINDACALI PER ESPLETAMENTO MANDATO	ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI	ASSEMBLEE SINDACALI	AFFISSIONI	UTILIZZO LOCALI
AREA III (Dirigenza SSN Amministrativa, Sanitaria,Tecnica e Professionale)	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 2 CCNQ 27/2/01 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXX)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 4 e 6 c.4 CCNQ 27/2/01 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 Art. 5 CCNQ 27/2/01 **Art**. 5 c.5 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c.3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 3 e 6 c.3 CCNQ 27/2/01 **Art**. 3 c.2 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXLII-CXLIX)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**. 2 CCNL 10/02/04 (cfr. pag. CLVIII)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)
AREA IV (Dirigenza SSN Medica e Veterinaria)	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 2 CCNQ 27/2/01 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXX)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 4 e 6 c.4 CCNQ 27/2/01 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 5 CCNQ 27/2/01 **Art**. 5 c.5 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c.3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 3 e 6 c.3 CCNQ 27/2/01 **Art**. 3 c.2 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 o.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXLII-CXLIX)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)	**Art**. 2 CCNL 10/02/04 (cfr. pag. CLIX)	**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)
AREA V (Scuola)	**Artt**. 5-7, 14, 16 c.1 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 1 CCNQ 21/3/01 **Art**. 6 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXXI)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 4 e 6 c.4 CCNQ 27/2/01 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 5 CCNQ 27/2/01 **Art**. 5 c.5 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10, 16 c.2 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c.3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 3 e 6 c.3 CCNQ 27/2/01 **Art**. 3 c.2 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXLII-CXLIX)	**Artt**. 12, 14, 16 c.1 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)		**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)
AREA VI (Agenzie Fiscali e Enti Pubblici non Economici)	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 2 CCNQ 27/2/01 **Art**. 2 c.1 e 3 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXX)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 4 e 6 c.4 CCNQ 27/2/01 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 5 CCNQ 27/2/01 **Art**. 5 c.1,4 e 5 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c. 3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 3 e 6 c.3 CCNQ 27/2/01 **Art**. 3 c.2 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**.10 CCNL 5/4/01 (cfr pag. CXLII-CXLIX)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)		**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)

COMPARTO AREA DI CONTRATTAZIONE	DISTACCHI SINDACALI	PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO	PERMESSI SINDACALI PER RIUNIONI ORGANISMI STATUTARI	PERMESSI SINDACALI PER ESPLETAMENTO MANDATO	ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI	ASSEMBLEE SINDACALI	AFFISSIONI	UTILIZZO LOCALI
AREA VII (Ricerca e Università)	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 2 CCNQ 27/2/01 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXX)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 4 e 6 c.4 CCNQ 27/2/01 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 5 CCNQ 27/2/01 **Art**. 5 c.5 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c.3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 3 e 6 c.3 CCNQ 27/2/01 **Art**. 3 c.2 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**.10 CCNL 5/4/2001 (cfr pag. CXLII-CXLIX)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)		**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)
AREA VIII (Presidenza del Consiglio dei Ministri)	**Artt**. 5-7, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 2 CCNQ 27/2/01 **Art**. 2 c.3 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXIII-CXXX)	**Artt**. 19 c.8 e 20 CCNQ 7/8/98 **Art**. 4 e 6 c.4 CCNQ 27/2/01 (cfr. pag. CXXXIV-CXXXV)	**Artt**. 11 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.2 CCNQ 27/1/99 **Art**. 5 CCNQ 27/2/01 **Art**. 5 c.1,4 e 5 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXVI-CXXXVIII)	**Artt**. 8-10 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 **Art**. 6 c.1 lett.a) e c.3 CCNQ 27/1/99 **Art**. 3 e 6 c.3 CCNQ 27/2/01 **Art**. 3 c.2 CCNQ 3/10/05 **Art**. 43 c.6 D.Lgs. 165/2001 **Art**. 10 CCNL 5/4/01 (cfr pag. CXLII-CXLIX)	**Artt**. 12, 14 e 19 c.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CL-CLI)		**Art**. 3 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 4 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CLXIII)
PERSONALE DIPLOMATICO	**Art**. 9 DPR 107/2006 (cfr. pag. CXXXI)		**Art**. 10 DPR 107/2006 (cfr. pag. CXXXVIII-CXXXIX)	**Art**. 10 DPR 107/2006 (cfr. pag. CXXXVIII-CXXXIX)	**Art**. 11 DPR 107/2006 (cfr. pag. CLII)			
PERSONALE PREFETTIZIO	**Art**. 9 DPR 316/2001 (cfr. pag. CXXXII)		**Art**. 10 DPR 316/2001 **Art**. 10 DPR 252/2003 (cfr. pag.CXXXIX-CXLI)	**Art**. 10 DPR 316/2001 **Art**. 10 DPR 252/2003 (cfr. pag. CXXXIX-CXLI)	**Art**. 11 DPR 316/2001 (cfr. pag. CLII-CLIII)	**Art**. 9 DPR 247/2002 (cfr. pag. CLIX)	**Art**. 10 DPR 247/2002 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 11 DPR 247/2002 (cfr. pag. CLXIII)
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE	**Art**. 31 DPR 164/2002 (cfr. pag. CXXXII-CXXXIII)	**Art**. 32 c.8 DPR 164/2002 (cfr. pag. CXXXV)		**Art**. 32 DPR 164/2002 (cfr. pag. CXXXV)	**Art**. 33 DPR 164/2002 (cfr. pag. CLIII)	**Art**. 20 L. 300/1970 **Art**. 82 L. 121/1981 **Art**. 19 L. 395/1990 (cfr. pag. CLIX-CLXI)	**Art**. 31 DPR 395/1995 (cfr. pag. CLXII)	**Art**. 21 L.300/1970 **Art**. 92 L.121/1981 (cfr. pag. CLXIII - CLXIV)

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

CCNL 28/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. Le parti di cui all'art. 11 (composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa) sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse del fondo previste dall'art. 84 (fondo), al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di Agenzia fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art. 85..

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata possono essere, altresì, regolate le seguenti materie:

A) A livello nazionale di Agenzia:

- le linee di indirizzo generale dei programmi annuali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- le ricadute delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
- accordi di mobilità;
- le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 (comitato pari opportunità) del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 33 (orario di lavoro).

Le materie di contrattazione collettiva integrativa previste dal punto A) sono integrate da quelle previste nell'art. 29 (relazioni sindacali nel sistema classificatorio), comma 1, lett.A) e all'art. 43 (riduzione dell'orario di lavoro) del presente CCNL. La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative viene attivata al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

B) presso ogni sede centrale dell'Agenzia e ufficio periferico, individuati come sede di contrattazione a seguito dell'elezione delle RSU:

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;
- i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili, secondo quanto previsto a livello nazionale di Agenzia;
- modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello nazionale di Agenzia;
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 33 (Orario di lavoro), nel rispetto dei principi fissati a livello nazionale di Agenzia.

4. Le componenti salariali da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'art.14 (clausole di raffreddamento), sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

6. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL, che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'Agenzia provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1 del presente contratto, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei revisori dei conti , secondo quanto previsto dall'art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni all'organismo indicato nel citato art. 2, corredata dell'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39, comma 3/ter della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

6. L'Agenzia è tenuta a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

CCNL 24/05/2000 COMPARTO AZIENDE PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998 - 2001 E PARTE ECONOMICA 1998 – 1999

OMISSIS
ART. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. Le parti di cui all'art.10 sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse dei Fondi previsti nelle apposite sezioni di ciascuna Amministrazione, al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse dei Fondi di cui al comma 1 fra le varie finalità di utilizzo indicate nelle apposite sezioni dedicate a ciascuna Amministrazione.

3. Nelle medesime sezioni sono , altresì, indicate le materie, che in sede di contrattazione collettiva integrativa a livello centrale di ciascuna amministrazione, tenendo conto dei risultati delle conferenze e delle procedure di partecipazione, possono essere prioritariamente regolate per ciascuna Amministrazione del comparto.

4. Il livello periferico di contrattazione riguarda, secondo le caratteristiche ordinamentali dell'Amministrazione, l'ambito territoriale di riferimento delle materie oggetto di trattativa in relazione ai singoli argomenti e si svolge presso le sedi individuate per la contrattazione integrativa in connessione con le sedi di elezione delle RSU, ai sensi dell'accordo integrativo di comparto sottoscritto il 5 novembre 1998 e pubblicato sul supplemento ordinario n. 204 alla Gazzetta

Ufficiale n. 292 del 15 dicembre 1998. Il livello periferico di contrattazione deve essere in ogni caso unico, essendo esclusa la possibilità di dar luogo a più livelli di negoziato per le stesse materie. Il contratto integrativo nazionale, di cui al comma 1, secondo le caratteristiche ordinamentali della Amministrazione, può prevedere forme di raccordo per la definizione delle materie demandate alle sedi periferiche per le quali occorre pervenire a soluzioni omogenee nell'ambito regionale, provinciale e sub provinciale di riferimento.

5. La contrattazione integrativa si svolge a livello periferico, tenendo conto dei risultati delle conferenze di servizio e delle procedure di partecipazione, sulle materie previste nelle relative sezioni per ciascuna delle Amministrazione del comparto.

6. Le componenti salariali da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi.

7. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'art. 11, sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

8. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

CCNL 26/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003

OMISSIS

ART. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. L'ultimo periodo dell'art. 4, comma 4 del CCNL 24 maggio 2000 è così sostituito:
"Il contratto integrativo nazionale di cui al comma 1, secondo le caratteristiche ordinamentali dell'amministrazione, può prevedere modalità di consultazione e confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per la definizione di materie omogenee demandate alle sedi periferiche, per le quali occorre pervenire a soluzioni coordinate nell'ambito regionale, provinciale e sub provinciale di riferimento".

ART. 5
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art. 8, comma 1 del CCNL 24 maggio 2000, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati secondo quanto previsto dall'art. 2 del d.lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni agli organismi indicati nel citato art. 2, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39, comma 3/ter della legge n. 449 del 1997.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 24 maggio 2000, che è pertanto disapplicato.

CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO
CCNL 24/05/2000

OMISSIS
ART. 22
LE MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 4, comma 2 della parte prima del presente CCNL, il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard valutativi ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo di amministrazione fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art.48:

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata sono regolate le seguenti materie:

A) A livello di Amministrazione centrale:

a) le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
b) accordi di mobilità di cui all'art. 33 del CCNL del 5 aprile 1996; criteri per l'attuazione della mobilità volontaria all'interno dell'amministrazione;
c) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, finalizzati in particolare alla riduzione degli infortuni e dei decessi in servizio e per causa di servizio;
d) le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;
e) i criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
f) i riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza nonché comportanti implicazioni occupazionali e/o di riqualificazione dei lavoratori;
g) l'articolazione delle tipologie di orario di lavoro di cui all'art. 21 del CCNL del 5 aprile 1996, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, commi 1, 2, 3 e 4;
h) le materie relative al sistema classificatorio di cui all'art. 31, comma 1, lett. A;
i) i criteri per far fronte alle particolari esigenze di servizio e/o produzione aventi carattere straordinario o di emergenza.

La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

B) Presso le sedi centrali e gli uffici periferici di livello dirigenziale individuati come sede di contrattazione, ai sensi dell'art. 4 della Parte prima:

a) applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 1 del presente articolo;
b) i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il la-voro dei dipendenti disabili;
c) l' articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo i criteri definiti a livello nazionale.

3. Nelle materie di cui alla lettera A), punti a), c) ,f), g), e) e B), punti b), e c) decorsi trenta giorni dall' inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la libertà di iniziativa. D'intesa tra le parti, il predetto termine è prorogabile di altri trenta giorni.

OMISSIS
ART. 31
RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. Nell'ambito del sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate:

A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

- determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 26, comma 3, lett. B);
- definizione dei criteri per la progressione economica orizzontale.

CCNL 26/05/2004

OMISSIS
ART. 19
FORMAZIONE
OMISSIS

2. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione obbligatoria del personale, nelle linee di indirizzo definite nella contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 22, comma 2 punto A lettera a) del CCNL 24 maggio 2000 sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito interno anche a livello territoriale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

3. Nell'ambito della programmazione delle attività formative e con le procedure indicate nell'art. 22, comma 2, punto A, lettera g) e punto B lettera c) del CCNL 24 maggio 2000 in particolare circa l'articolazione degli orari e loro tipologie, la contrattazione integrativa rinviene ogni utile strumento per garantire al personale operativo ed aeronavigante la partecipazione alle attività formative, prevedendo un numero annuale minimo di ore non inferiore a n. 12 integrabili in sede di contrattazione integrativa nell'ambito dei programmi annuali.

AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO
CCNL 24/05/2000

OMISSIS
ART. 52
LE MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 4, comma 2 della parte Prima del presente CCNL, il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard valutativi ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo di amministrazione fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art.65

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata, possono prioritariamente essere, altresì, regolate le seguenti materie:

A) A livello di Amministrazione centrale:

a) le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
b) accordi di mobilità di cui all'art. 33 del CCNL del 5 aprile 1996; criteri per l'attuazione della mobilità volontaria all'interno dell'amministrazione;
c) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, finalizzati in particolare alla riduzione degli infortuni e dei decessi in servizio e per causa di servizio;
d) le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 della parte prima del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;
e) criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
f) i riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
g) situazioni particolari di riorganizzazione e/o ristrutturazione, che comportino significative implicazioni occupazionali e/o di riqualificazione dei lavoratori;
h) particolari esigenze di servizio e/o produzione aventi carattere straordinario o di emergenza;
i) articolazione delle tipologie di orario di lavoro di cui all'art.21 del CCNL del 5 aprile 1996;
l) le materie relative al sistema classificatorio di cui all'art.59, comma 1 lett. A.

La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

B) presso le sedi centrali e gli uffici periferici individuati come sede di contrattazione a seguito delle elezioni delle RSU:

a) applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 1 del presente articolo;
b) i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il la-voro dei dipendenti disabili;
c) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo i criteri definiti a livello nazionale.

Nelle materie di cui alla lettera A), punti a), c) ,f), g), h), i), e alla lettera B), punti b), e c), decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la libertà di iniziativa. D'intesa tra le parti, il predetto termine è prorogabile di altri trenta giorni.
Sino a quando non saranno definiti nuovi accordi, nelle materie di cui alla lettera A), punti g) e h), restano in vigore gli accordi esistenti, in quanto coerenti con i principi del decreto legislativo 29/1993.

OMISSIS
ART. 59
RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1 . Nell'ambito dei sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate.

A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

- determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 56, comma 2, lett. B);
- definizione dei criteri per la progressione economica orizzontale.

CCNL 16/02/1999 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 4
OGGETTO E CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra le parti individuate all'art.10 per la destinazione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori previsto dall'art. 31, nonché dei Fondi di cui agli artt. 42, 43 e 44. Il contratto collettivo integrativo assume l'obiettivo di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti, e orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indicatori e standard di riferimento, ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo delle risorse del Fondo stesso indicate nell'art. 32**,** nonché quelli di ripartizione dei Fondi di cui agli artt 42, 43 e 44.

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata sono prioritariamente regolate le seguenti materie:

A) a livello nazionale o di sede unica di ente:

- linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale in linea con i processi di innovazione e secondo le esigenze da questi poste;
- ricaduta delle innovazioni tecnologiche e organizzative connesse ai processi di riqualificazione dei servizi per una migliore risposta all'utenza sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;
- accordi di mobilità;
- linee di indirizzo e criteri per la salvaguardia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- pari opportunità, per le finalità indicate nell'art. 7 del presente contratto, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale.

Le materie di contrattazione collettiva integrativa di cui sopra sono integrate da quelle previste nell'art**.** 19**,** comma 1, lett. A) del presente CCNL. La contrattazione in tema di mobilità e di riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.
E' demandata al contratto collettivo integrativo l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 17 del

CCNL 6 luglio 1995**.** Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

B) a livello di struttura periferica di livello dirigenziale, identificabile, secondo le caratteristiche ordinamentali di ciascun ente, nelle articolazioni direzionali centrali, nelle strutture regionali e in quelle provinciali o subprovinciali, nonché, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 5, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, nelle strutture provinciali che secondo gli ordinamenti degli enti non sono di livello dirigenziale e, comunque, nelle strutture individuate come sedi di costituzione delle RSU:

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;
- criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonchè alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 17 del ccnl 6 luglio 1995 in relazione ai processi di riorganizzazione e di espansione dell'offerta di servizio. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative relative a tale materia, le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

4. Le componenti retributive con valenza incentivante da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e programmi e sono quindi graduate sulla base della verifica dei risultati raggiunti . A tal fine gli enti si dotano, qualora non ne dispongano, di un sistema di contabilità analitica integrato e per budget, quale strumento di valutazione e controllo delle attività e verifica dei risultati per ciascun centro di costo.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante lo svolgimento del negoziato stabiliti dall'art.11, relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori per l'incentivazione del personale, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

6. I contratti collettivi integrativi e decentrati non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto all'ambito di risorse indicato al comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

OMISSIS
ART. 19
RELAZIONI SINDACALI RIFERITE AL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. Nell'ambito del sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali:

A) contrattazione collettiva integrativa, per quanto concerne la determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 15, comma 1, lett. b).

CCNL 09/10/2003 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003 (G.U. N. 182 DEL 25 NOVEMBRE 2003 -SUPPLEMENTO ORDINARIO ALLA G. U. N. 274 DEL 25 NOVEMBRE 2003)

OMISSIS
ART. 4
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale, si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolgono in un'unica sessione negoziale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Sono fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. Gli enti costituiscono la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 30 giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto e convocano la delegazione sindacale prevista dall'art. 10, comma 1, punto I, lett. b), del CCNL del 16 febbraio 1999, per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, secondo i principi di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999, è effettuato dal collegio dei

sindaci o dei revisori ovvero, in mancanza, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata all'organismo competente per il controllo, entro 5 giorni, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene definitivamente stipulato e produce i conseguenti effetti. Eventuali rilievi ostativi sono tempestivamente portati a conoscenza delle organizzazioni sindacali rappresentative. Per la parte pubblica, la sottoscrizione è demandata al presidente della delegazione trattante.

4. Il contratto integrativo deve contenere apposite clausole per quanto concerne i tempi, le modalità e le procedure di verifica della loro attuazione.

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 16 febbraio 1999, che è, pertanto, disapplicato.

ART. 5
INTEGRAZIONE ALLA DISCIPLINA DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. Al fine di incrementare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi in risposta alla domanda dell'utenza sul territorio, il contratto collettivo integrativo a livello nazionale assegna una quota non inferiore al 10% delle risorse destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, al finanziamento di specifici piani o progetti da elaborare da parte delle sedi periferiche abilitate alla contrattazione decentrata. Resta fermo che il pagamento delle incentivazioni avviene a seguito dell'avvenuto accertamento del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

2. Le materie di contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A (contrattazione integrativa a livello nazionale o di sede unica di ente) del CCNL del 16 febbraio 1999, sono integrate come segue:

- " individuazione delle posizioni organizzative eventualmente incompatibili con una prestazione di lavoro a tempo parziale".

CCNL 16/02/2005 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

OMISSIS
ART. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata ad incrementare la qualità del servizio, sostenendo i processi innovatori in atto anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.
I contratti collettivi, nei vari livelli previsti, definiscono i criteri di distribuzione al personale - ivi compreso il personale utilizzato - delle risorse disponibili, nonchè i criteri generali di verifica dei risultati in relazione agli specifici obiettivi programmati.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale, presso il Ministero, sono disciplinati, con cadenza annuale, i criteri generali per:

a) la mobilità interna al comparto ed intercompartimentale, disciplinando altresì eventuali residue situazioni, in particolare attinenti ai responsabili amministrativi;
b) criteri per l'attribuzione delle risorse e linee di indirizzo per l'attività di formazione in servizio del personale amministrativo e tecnico, per l'aggiornamento e per l'eventuale riconversione del personale, anche in caso di applicazione dell'art. 33 del D.Lgs.165/2001;
c) in relazione ai provvedimenti di riforma del comparto e dei corsi di studio, l'orario di servizio per le attività didattiche e per quelle connesse alla ricerca, alla produzione e alla partecipazione agli organi collegiali e agli esami, in tempo utile per l'avvio dell'anno accademico 2004-2005 e per i seguenti, nonché i criteri per la fruizione di congedi e permessi in coerenza con il predetto orario fermo restando quanto previsto dall'art. 9, comma 2 dell'Accordo 1° agosto 1996;
d) le linee di indirizzo e i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro.

3. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della medesima si attua ai sensi dell'art. 48, comma 6, del d. lgs. n. 165/2001.
Entro il primo mese di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette.
Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno accademico la contrattazione deve concludersi entro il 30 luglio.

OMISSIS
ART. 6
RELAZIONI A LIVELLO DI ISTITUZIONE

1. Ciascuna istituzione accademica è sede di contrattazione integrativa.

CCNL 07/04/2006 DEL AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002- 2005 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

OMISSIS
ART. 28
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA COLLETTIVA

1. Gli Enti attivano, ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli indicati dalla richiamata disposizione legislativa, nonché dal successivo comma 5.

2. La contrattazione integrativa è finalizzata alla valorizzazione dell'autonomia progettuale e operativa dei singoli enti, nonché al miglioramento della qualità dei servizi istituzionali anche attraverso il coinvolgimento, con le diverse modalità previste, dei sindacati rappresentativi e delle R.S.U nella elaborazione e attuazione dei programmi di innovazione organizzativa, ristrutturazione, riqualificazione e incentivazione.

3. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie:
a) criteri generali relativi alle forme di incentivazione del personale dal IV al IX livello, in relazione a obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio, con particolare riferimento a :
a1) criteri generali di distribuzione della quota di risorse destinate ai sistemi di incentivazione del personale, in relazione ai progetti e programmi e tra i gruppi e i singoli;
a2) criteri generali di scelta del personale da adibire ai progetti, in modo funzionale alle priorità organizzative e al miglioramento del servizio.
b) criteri generali per la corresponsione dei compensi del personale dal IV al IX livello con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, assunzione di specifiche responsabilità, possesso di titoli professionali specifici, nonché a prestazioni finanziate da apposite disposizioni di legge, secondo quanto previsto per ciascuna situazione negli articoli di riferimento del presente CCNL e del CCNL 21.02.2002;
c) linee di indirizzo e programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, volti ad adeguarne la professionalità ai processi di innovazione;
d) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
e) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;
f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
g) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, ivi compresa la predisposizione dei software per l'utilizzo del sistema automatico di rilevazione delle presenze;
h) modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, a integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel CCNL 21.02.2002;
i) criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
j) criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
k) forme di copertura assicurativa delle attrezzature utilizzate nel telelavoro e dell'uso delle stesse;
l) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
m) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 8 comma 1 del CCNL 5 marzo 1998, sez. II,

Ricercatori e Tecnologi;
n) criteri generali di priorità per il trasferimento, a domanda, da una sede ad altra dello stesso Ente, limitatamente agli enti articolati per aree geografiche di ricerca ovvero con più sedi periferiche autonome in Comuni diversi;
o) definizione dei casi che richiedono la deroga, in via eccezionale, per le attività connesse agli organi collegiali e dei vertici dirigenziali, dal limite individuale massimo di 200 ore annue di lavoro straordinario;
p) criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti.

4. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale e nel quadro di un sistema di relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento richiamati nel precedente articolo 32, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino a un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 3, lettere d), e), h), l), n), nonché relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori. In tal caso verrà data informazione alle OO.SS.

5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascun Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 29
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. L'Ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'articolo 34, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi integrativi sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza dei precedenti contratti.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori o analogo organo previsto dall'ordinamento dell'Ente. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico - finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39,comma 3-ter, della legge 27.12.97, n.449 e successive modificazioni e integrazioni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

5. Gli Enti sono tenuti a trasmettere all'A.Ra.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

ART. 30
CONTRATTAZIONE A LIVELLO LOCALE

1. Il livello locale di contrattazione riguarda, secondo le caratteristiche ordinamentali degli Enti, la struttura centrale, le aree di ricerca laddove esistenti, ovvero le sedi locali, escluse le strutture che costituiscono mere diramazioni territoriali. La contrattazione a livello locale si svolge, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di materie con la contrattazione collettiva nazionale ed integrativa di Ente, sulle seguenti materie:
a) criteri per l'attuazione di iniziative addestrative realizzabili a livello locale in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche;
b) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
c) modalità attuative dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa collettiva di Ente, ove necessario per le caratteristiche peculiari locali.

2. I contratti sottoscritti in sede locale non possono comportare, né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, nonché dalla contrattazione integrativa di Ente, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

3. Nel rispetto dei principi di cui al precedente comma 2, possono essere oggetto di contrattazione in sede locale altre questioni che a tale sede siano demandate, senza duplicazioni o sovrapposizioni, dalla contrattazione collettiva integrativa nelle materie indicate nell'art. 28.

CCNL 16/02/1999 COMPARTO MINISTERI PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. Le parti di cui all'art. 10 sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse del fondo previste dall'art.31, al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di amministrazione fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art.32.

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata possono prioritariamente essere, altresì, regolate le seguenti materie:

A) A livello di singola Amministrazione

- le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- i riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
- accordi di mobilità;
- le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;

Le materie di contrattazione collettiva integrativa previste dal punto A) sono integrate da quelle previste nell'art. 20, comma 1, lett.a) e all'art. 25 del presente CCNL. La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.
E' demandata al contratto collettivo integrativo l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 del CCNL 16 maggio 1995. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

B) presso ogni sede centrale o sede distaccata di amministrazione centrale e ufficio periferico individuato come sede di contrattazione a seguito della elezione delle RSU:

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;
- i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonchè alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello di Ministero;
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 del CCNL 16 maggio 1995.

4. Le componenti salariali da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'art. 11, sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

6. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi

nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente C.C.N.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 8, comma 1, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

CCNL 12/06/2003 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 4
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art. 8, comma 1 del CCNL 16 febbraio 1999, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati secondo quanto previsto dall'art. 2 del d.lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni agli organismi indicati nel citato art. 2, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo

contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 16 febbraio 1999, che è pertanto disapplicato.

ART. 5
MATERIE DELLE RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE

1. All'art. 4,comma 3 lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999 , dopo il terzo alinea è aggiunto il seguente :
"Criteri generali per l'attuazione della mobilità volontaria dei dipendenti tra sedi centrali e periferiche o tra le sedi periferiche di una stessa amministrazione nel rispetto di quanto stabilito al comma 5".

CCNL 17/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. Le parti di cui all'art. 11 sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse del fondo previste dall'art. 82 Fondo Unico Presidenza), al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione di tutto il personale in servizio destinatario del presente contratto ai sensi dell'art. 1, comma 1 nonché del personale di cui all'art. 57, comma 13 (assegnazione temporanea), sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di amministrazione fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art.83 (Utilizzo del F.U.P.).

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata possono essere, altresì, regolate le seguenti materie:

A) A livello di Amministrazione

- le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- le ricadute delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti;
- accordi di mobilità;
- criteri generali per l'attuazione della mobilità volontaria dei dipendenti tra sede centrale e sedi periferiche o tra le sedi periferiche;
- le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro.

Le materie di contrattazione collettiva integrativa previste dal punto A) sono integrate da quelle previste nell'art.. 29 (Relazioni sindacali del sistema classificatorio) del presente CCNL. La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

B) presso ogni sede centrale o sede distaccata dell'amministrazione centrale e ufficio periferico individuato come sede di contrattazione a seguito della elezione delle RSU:

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;
- i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il la-voro dei dipendenti disabili;
- modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello di Amministrazione;
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 33 (Orario di lavoro).

4. Le componenti salariali da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'art.. 14 (Clausole di raffreddamento), sulle materie di cui al comma 3, lettere A) e B) non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

6. Nel rispetto del comma 5, per il personale del Dipartimento della Protezione civile l'articolazione dell'orario di lavoro, il numero delle turnazioni e delle reperibilità di cui agli artt. 33, 34 e 41 sono definiti in contrattazione integrativa in apposita sessione.

7. I compensi dei turni e dell'indennità di reperibilità per il personale di cui al comma 6 possono essere rideterminati tenuto conto delle disponibilità del FUP a tale scopo destinate.

8. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art. 9 (Soggetti sindacali titolari contrattazione integrativa), comma 1 del presente contratto, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati secondo quanto previsto dall'art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni all'organismo indicato nel citato art. 2, corredata dell'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39, comma 3/ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

6. L'amministrazione è tenuta a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

CCNL 01/04/1999 COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999 (G.U. SERIE GENERALE N. 81 DEL 24.4.1999)

OMISSIS
ART. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA A LIVELLO DI ENTE

1. In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'art.17.

2. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;

b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);

c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);

d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi i lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili ;

f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);

i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art.22;

l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;

m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31.3.1999:

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. d), e) , f) ed m).

5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'A.RA.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. I contratti decentrati stipulati ai sensi del CCNL del 6.7.1995 conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione presso ciascun ente del contratto collettivo decentrato integrativo di cui al presente articolo.

ART. 6
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DI LIVELLO TERRITORIALE

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, nel caso di enti di minori dimensioni demografiche, nonché le IPAB prive di dirigenza, può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa fra le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e l'ANCI e l'UNCEM, da definirsi in sede regionale o provinciale oppure di comunità montane o di consorzi ed unioni di comuni, ovvero con riferimento diretto a più enti locali. A tali protocolli possono aderire gli enti interessati e i relativi soggetti sindacali.

2. I protocolli devono precisare:
- la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- la composizione della delegazione sindacale;
- la procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulle compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, con i vincoli di cui all'art.5.

3. Gli Enti che aderiscono ai protocolli definiscono con apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità per la formulazione degli atti di indirizzo.

CCNL 22/01/2004 DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 4
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI DECENTRATI INTEGRATIVI

1. Il testo dell'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente:
"1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

ART. 5
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DI LIVELLO TERRITORIALE

1. Il testo dell'art. 6 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente:

1. "Per gli enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti in servizio non superiore a 30 unità, la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto; l'iniziativa può essere assunta dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto o da ciascuno dei soggetti titolari della negoziazione decentrata integrativa.

2. I protocolli devono precisare:

a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente CCNL, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 5;
d) i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

3. I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti:

a) le modalità di formulazione degli atti di indirizzo;
b) le materie, tra quelle di competenza della contrattazione integrativa decentrata, che si intendono affidare alla sede territoriale con la eventuale specificazione degli aspetti di dettaglio, che devono essere riservate alla contrattazione di ente;
c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;
d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente.

4. La disciplina del presente articolo può essere attivata dalle Camere di commercio contigue indipendentemente dal numero dei dipendenti in servizio."

OMISSIS
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Con riferimento alla disciplina dell'art. 5, le parti concordano nel ritenere che la eventuale iniziativa riconosciuta alle "associazioni nazionali rappresentative degli enti" per la attivazione della contrattazione decentrata territoriale, deve intendersi riconosciuta anche alle articolazioni territoriali delle medesime associazioni nazionali, ove esistenti e operative.

CCNL 07/04/1999 COMPARTO SANITÀ PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 38 e 39.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:
I - i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38 comma 3;
II - criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt. 38 e 39:

a) attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni;
b) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale,ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni.

Tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell'anno;
c) specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
d) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito alle aziende o enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni ;
e) finanziamenti aggiuntivi o integrativi;
f) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39;

III - lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;
IV - le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 27;
V - i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
VI- le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
VII - le conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
VIII - i criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 26;
IX- l'individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time di cui all'art. 23, comma 10;
X - le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art.7, anche alla luce della legge 10 aprile 1991, n. 125.
XI - criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario.

3. La contrattazione collettiva integrativa riguarda, altresì, le seguenti materie relative al sistema classificatorio del personale:
-i criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria, di cui all'art. 17 ;
- il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35;

4. Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi, verificati dal nucleo di valutazione oppure dal servizio di controllo interno.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati dagli artt. 3, comma 1, e 10 sulle materie di cui al comma 2, dal V al IX punto, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

6. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente C.C.N.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio dei Revisori. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare

del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

CCNL 19/04/2004 DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002/2003

OMISSIS
ART. 4
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE ED IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL del 7 aprile 1999, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 7 aprile 1999 che è, pertanto, disapplicato.

CCNL 24/07/2003 COMPARTO SCUOLA PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2002/2003 (G.U. N. 135 - SERIE GENERALE N. 188 - DEL 14 AGOSTO 2003)

OMISSIS
ART. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
(art.4 del CCNL 26-5-1999 ed art.2 del CCNL 15-3-2001)

1. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata ad incrementare la qualità del servizio scolastico, sostenendo i processi innovatori in atto anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale è disciplinata, con cadenza, di norma biennale, collegata alla durata di definizione dell'organico**,** la mobilità compartimentale; l'utilizzazione del personale in altre attività di insegnamento; l'utilizzazione del personale soprannumerario e di quello collocato fuori ruolo; le procedure e i criteri di utilizzazione del personale, tenuto altresì conto di quanto previsto dalla legge n.268/2002 e dalla legge n. 289/2002; la

mobilità intercompartimentale.

3. Presso ciascuna direzione scolastica regionale la contrattazione integrativa si svolge annualmente sulle seguenti materie:

a) linee di indirizzo e criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
b) criteri di allocazione e utilizzo delle risorse a livello d'istituto per la lotta contro l'emarginazione scolastica e per gli interventi sulle aree a rischio e a forte processo immigratorio, inclusa l'assegnazione di una quota dei fondi destinati alla formazione per il finanziamento di moduli formativi;
c) criteri, modalità e opportunità formative per il personale docente, educativo ed ATA.;
d) criteri di utilizzazione del personale;
e) criteri e modalità di verifica dei risultati delle attività di formazione.

Presso ciascuna direzione scolastica regionale la contrattazione integrativa si svolge con cadenza quadriennale sulle seguenti materie:

a) criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
b) criteri e modalità per lo svolgimento delle assemblee territoriali e l'esercizio dei permessi sindacali;
c) istituzione di procedure sperimentali di raffreddamento dell'eventuale conflittualità contrattuale generatasi a livello di singola istituzione scolastica;
d) procedure e aggiornamenti per la gestione delle relazioni sindacali sul territorio regionale.

4. Il direttore regionale, nelle materie di cui al comma 3, deve formalizzare la propria proposta contrattuale entro termini congrui con l'inizio dell'anno scolastico, e, in ogni caso, entro i successivi dieci giorni lavorativi decorrenti dall'inizio delle trattative.

5. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001 . La verifica sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa si attua ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n.165/2001 .
Entro i primi 10 giorni di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette.
Decorsi ulteriori 20 giorni dall'inizio effettivo delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa, nell'ambito della vigente disciplina contrattuale.

OMISSIS

ART. 6

RELAZIONI A LIVELLO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA

(Art. 6 del CCNL 1999 ed art.3 del CCNL 15-3-2001)

OMISSIS

2. Sono materie di informazione preventiva le seguenti:

a) proposte di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola;
b) criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
c) utilizzazione dei servizi sociali;

Sono materie di contrattazione integrativa le seguenti:

d) modalità di utilizzazione del personale in rapporto al piano dell'offerta formativa;
e) criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente, educativo ed ATA alle sezioni staccate e ai plessi, ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica. Ritorni pomeridiani;
f) criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, così come modificata e integrata dalla legge n.83/2000;
g) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
h) i criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, al personale docente, educativo ed ATA;
i) criteri e modalità relativi alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del personale docente, educativo ed ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto;

Il dirigente scolastico, nelle materie di cui sopra, deve formalizzare la propria proposta contrattuale entro termini congrui con l'inizio dell'anno scolastico, e, in ogni caso, entro i successivi dieci giorni lavorativi decorrenti dall'inizio delle trattative.
La contrattazione di cui sopra si svolge con cadenza annuale. Le parti possono prorogare, anche tacitamente, l'accordo già sottoscritto.
Sono materia di informazione successiva le seguenti:

j) nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto;
k) criteri di individuazione e modalità di utilizzazione del personale in progetti derivanti da specifiche

disposizioni legislative, nonchè da convenzioni, intese o accordi di programma stipulati dalla singola istituzione scolastica o dall'Amministrazione scolastica periferica con altri enti e istituzioni;
l) verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse.

CCNL 09/08/2000 RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998 – 2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ

OMISSIS
ART. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. Le amministrazioni attivano, ai sensi dell'articolo 45, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993, autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli indicati dalla richiamata disposizione legislativa, nonché dal successivo comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie:
a) i criteri per la ripartizione delle risorse indicate nell'articolo 67 tra le finalità e secondo la disciplina di cui all'articolo 68;
b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale, in relazione ad obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio, con riferimento alla ripartizione delle risorse destinate ad incentivazione tra i diversi obiettivi e programmi, nonchè alla scelta dei dipendenti da adibire ad eventuali programmi specifici;
c) i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, secondo quanto previsto dall'articolo 59, comma 1;
d) i criteri generali per la corresponsione dei compensi, con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, nonché a prestazioni finanziate da apposite disposizioni di legge;
e) le linee di indirizzo e la programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale;
f) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti;
g) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;
h) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
i) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
j) le modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, ad integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel presente CCNL;
k) i criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 66 tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti;
l) i criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
m) i criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio - assistenziali per il personale, nel rispetto dell'art. 11 della legge n. 300/1970;
n) le forme di copertura assicurativa del personale e dell'uso delle attrezzature utilizzate nel telelavoro;
o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
p) i criteri generali in materia di indennità di responsabilità, secondo quanto previsto dall'art. 63, comma 2.

3. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale e nel quadro di un sistema di relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento richiamati nel precedente articolo 3, comma 1, decorsi sessanta giorni dall'inizio effettivo delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, relativamente alla materia di cui al comma 2, lettera i) – fatto salvo quanto previsto dall'art. 25, comma 4 – nonché relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, nel rispetto, comunque, delle specifiche discipline fissate dal presente CCNL.

4. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e non possono comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE
O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale o comunque fino all'entrata in vigore del CCNL quadriennale successivo al presente. Essi si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche, quali le materie di cui all'art. 4, comma 2, lettere a), b) e d).

2. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente CCNL ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori o analogo organo previsto dall'ordinamento dell'Amministrazione. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico - finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Amministrazione autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro 15 giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

5. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'A.RA.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Le norme dei contratti decentrati stipulati ai sensi del CCNL 21.5.1996, salvo disdetta nei casi e con le modalità consentite dalla normativa vigente, conservano la loro efficacia sino a che il nuovo contratto collettivo integrativo di cui al presente articolo non regoli diversamente la materia, fatta salva la diversa quantificazione delle risorse prevista dal presente CCNL.

CCNL 27/01/2005 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 3
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

L'art. 5 del CCNL 9.8.2000 è sostituito come segue:

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale o comunque fino all'entrata in vigore del CCNL quadriennale successivo al presente. Essi si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche, quali le materie di cui all'art. 4, comma 2, lettere a), b) e d).

2. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente CCNL ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs.165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della medesima si attua ai sensi dell'art.48, comma 6, del D.Lgs.165/2001. A tal fine l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definito dalla delegazione trattante è inviata al collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno entro 5 gg., corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trasorsi 15 gg. senza rilevi, l'organo di governo dell'Amministrazione autorizza il presidente della ldelegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. In caso di rilievi, la trattativa deve essere ripresa entro 15 giorni.

4. I contratti collettivi integrativi conterranno apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro

attuazione. I contratti collettivi integrativi in vigore conservano la loro efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

5. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'A.RA.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

CCNL 05/04/2001 PER IL QUADRIENNIO 1998 – 2001 ED IL PRIMO BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL' AREA I

OMISSIS

ART. 4

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
A LIVELLO DI MINISTERO, AZIENDA, UNIVERSITÀ O ENTE

1. La contrattazione integrativa si svolge sulle seguenti materie:

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL;

B) criteri generali per :

a) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;

b) le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti;

c) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati e alla realizzazione di specifici progetti;

C) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125 ;

D) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;

E) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie indicate nella lettera D) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5

TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE
O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO.

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art.10 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, corredato da apposita relazione illustrativa tecnico – finanziaria, è trasmessa, entro 5 giorni, al collegio dei revisori dei conti, ovvero, laddove tale organo non sia previsto, ai servizi di controllo interno di regolarità amministrativa e contabile di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 29/1993. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'amministrazione autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

4. Qualora il contratto collettivo integrativo riguardi Ministeri o Aziende ad ordinamento autonomo, ovvero Enti

pubblici non economici con organico superiore a 200 unità, a seguito della certificazione effettuata senza rilievi, o allo scadere del termine di 15 giorni, è inviato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la funzione pubblica ed al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica con la prescritta relazione tecnica, i quali, entro i 30 giorni successivi ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economica ai sensi dell'art. 45, comma 4, del d.lgs. n. 29/1993. Decorso tale termine, la delegazione di parte pubblica può essere autorizzata alla sottoscrizione ai sensi del comma precedente. Qualora il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi, a meno di modifiche introdotte dal successivo CCNL e fatto salvo quanto previsto al comma 1, secondo periodo.

6. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'A.RA.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

7. I contratti integrativi stipulati in base ai previgenti CCNL conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione presso ciascuna Amministrazione del contratto collettivo integrativo di cui al presente articolo.

CCNL 23/12/1999 COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI AREA DIRIGENZA PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS

ART. 4

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA A LIVELLO DI ENTE

1. La contrattazione decentrata integrativa si svolge sulle seguenti materie:

a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10.4.1996;
b) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di forma-zione e aggiornamento dei dirigenti;
c) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125, secondo le previsioni dell'art. 9;
d) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/1994;
e) verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26;
f) criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e).
g) criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie elencate nelle lettere b), e), f) e g) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3. I contratti collettivi integrativi decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

4. Negli enti con meno di cinque dirigenti, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 6 sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale.

CCNL 22/02/2006 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

OMISSIS
ART. 3
CONFERMA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. E' confermato il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 23 dicembre 1999, con le modifiche apportate dal comma 2 e dai seguenti articoli da 4 a 9.

OMISSIS
ART. 4
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI DECENTRATI INTEGRATIVI

1. Il testo dell'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente:

1. "I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art. 11, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno, secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione, secondo i contenuti dell'accordo. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

ART. 5
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DI LIVELLO TERRITORIALE

1. Il testo dell'art. 6 del CCNL del 23 dicembre 1999 è sostituito dal seguente:
"1. Per gli enti con un numero di dirigenti in servizio non superiore a cinque unità, la contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto; l'iniziativa può essere assunta dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, anche attraverso le loro articolazioni regionali o territoriali, o da ciascuno dei soggetti titolari della negoziazione decentrata integrativa.

2. I protocolli devono precisare:
a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente CCNL e forme di rappresentanza delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 11, comma 2;

c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 5;

d) i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

3. I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti:

a) le modalità di formulazione degli atti di indirizzo;

b) le materie, tra quelle di competenza della contrattazione integrativa decentrata, che si intendono affidare alla sede territoriale con la eventuale specificazione degli aspetti di dettaglio, che devono essere riservate alla contrattazione di ente;

c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;

d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente.".

CCNL 03/11/2005 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

OMISSIS

ART. 4

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 49, 50, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;

B) criteri generali per:

1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 51 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. n. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

2) l'attuazione dell'art. 43 legge n. 449 del 1997;

3) la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 49, 50, 51 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 49, 50, 51 e corrispondenti fondi dell'art. 52 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9, comma 4;

C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua comprendente l'aggiornamento e la formazione dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del d.lgs. 502 del 1992;

D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs. n. 626 del 1994 e successive modificazioni e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;

F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;
G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria del CCNL 8 giugno 2000 dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

3. Per le materie di cui alle lettere C) e G) si richiama quanto previsto dall'art. 9, comma 1, lett. b) ed i).

4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11, sulle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 4 del CCNL 8 giugno 2000.

ART. 5
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE ED IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. Le materie indicate dall'art. 9, ove le Regioni esplicitamente dichiarino di non avvalersi della facoltà di emanare linee di indirizzo, riprendono ad essere oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 120 giorni previsti dal comma 1 dell'art. 9 medesimo.

3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni dalla loro comunicazione.

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

6. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. L'art. 5 del CCNL dell'8 giugno 2000 è disapplicato.

CCNL 03/11/2005 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO - VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

OMISSIS
ART. 4
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 54, 55 e 56.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
B) criteri generali per:

1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 56 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal D. lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
2) l'attuazione dell'art. 43 legge n. 449 del 1997;
3) la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 54, 55 e 56 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;
4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;
5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 54, 55 e 56 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'art. 9 comma 4.

C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua comprendente l' aggiornamento e la formazione dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del D. lgs. 502 del 1992;
D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. lgs. n. 626 del 1994 e successive modificazioni e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;
F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;
G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

3. Per le materie di cui alle lettere C) e G) si richiama quanto previsto dall'art. 9, comma 1 lettere b) ed i).

4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 11 del CCNL 8 giugno 2000, sulle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere

applicate.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 4 del CCNL 8 giugno 2000.

ART. 5
TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE ED IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. Le materie indicate dall'art. 9, ove le Regioni esplicitamente dichiarino di non avvalersi della facoltà di emanare linee di indirizzo, riprendono ad essere oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 120 giorni previsti dal comma 1 dell'art. 9 medesimo.

3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni dalla loro comunicazione.

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

6. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. L'art. 5 del CCNL dell'8 giugno 2000 è disapplicato.

CCNL 01/03/2002 PER IL PERSONALE DELL'AREA V DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA RELATIVA AL PERIODO 1/9/2000 - 31/12/2001

OMISSIS
ART. 7
TEMPI, PROCEDURE MATERIE E LIVELLI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La contrattazione integrativa deve riferirsi agli istituti contrattuali rimessi a tale livello dal presente contratto e si svolge con le procedure previste dall'art.40, comma 4, del D.Lgs. n.165/2001

2. La contrattazione integrativa si svolge, a livello nazionale e regionale, sui criteri generali relativi a:
LIVELLO NAZIONALE
a) criteri generali per la assegnazione della retribuzione di posizione e di risultato;
b) determinazione dei compensi per gli incarichi di cui all'art. 26, c. 1 (incarichi aggiuntivi)
c) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
d) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento.
LIVELLO REGIONALE
a) determinazione della retribuzione di posizione;
b) determinazione dei compensi per la retribuzione di risultato;
c) iniziative in materia di pari opportunità;
d) applicazione del d.lgs.626/1994 e del d.lgs.242/1996;
e) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento.

D.P.R. 5-1-1967 N. 181
ORDINAMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE DEGLI AFFARI ESTERI.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 18 FEBBRAIO 1967, N. 44, S.O.

OMISSIS

112. PROCEDIMENTO NEGOZIALE PER LA DISCIPLINA DI ALCUNI ASPETTI DEL RAPPORTO DI IMPIEGO

I seguenti aspetti del rapporto di impiego del personale della carriera diplomatica, relativamente al servizio prestato in Italia, sono disciplinati sulla base di un procedimento negoziale tra una delegazione di parte pubblica, composta dal Ministro per la funzione pubblica, che la presiede, e dai Ministri degli affari esteri e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, o dai Sottosegretari di Stato rispettivamente delegati, ed una delegazione delle organizzazioni sindacali rappresentative del personale diplomatico, con cadenza quadriennale per gli aspetti giuridici e biennale per quelli economici, i cui contenuti sono recepiti con decreto del Presidente della Repubblica:

a) il trattamento economico, strutturato sulla base dei criteri indicati nei commi seguenti;
b) l'orario di lavoro;
c) il congedo ordinario e straordinario;
d) la reperibilità;
e) l'aspettativa per motivi di salute e di famiglia;
f) i permessi brevi per esigenze personali;
g) le aspettative ed i permessi sindacali.

Ai fini dell'applicazione del primo comma del presente articolo si considerano rappresentative del personale diplomatico le organizzazioni sindacali che abbiano una rappresentatività non inferiore al cinque per cento, calcolata sulla base del dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'àmbito considerato.
La delegazione sindacale è individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentito il Ministro degli affari esteri.
Il procedimento negoziale si svolge secondo le seguenti modalità:

a) la procedura negoziale è avviata del Ministro per la funzione pubblica almeno quattro mesi prima della scadenza dei termini di cui al primo comma del presente articolo. Le trattative si concludono con la sottoscrizione di un'ipotesi di accordo;
b) le organizzazioni sindacali dissenzienti possono trasmettere al Presidente del Consiglio dei Ministri ed ai Ministri che compongono la delegazione di parte pubblica le loro osservazioni entro il termine di cinque giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo;
c) l'ipotesi di accordo è corredata da prospetti contenenti l'individuazione del personale interessato, i costi unitari e gli oneri riflessi del trattamento economico, nonché la quantificazione complessiva della spesa, diretta ed indiretta, con l'indicazione della copertura finanziaria complessiva per l'intero periodo di validità. L'ipotesi di accordo non può in ogni caso comportare, direttamente o indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, impegni di spesa eccedenti rispetto a quanto stabilito nel documento di programmazione economico-finanziaria approvato dal Parlamento, nella legge finanziaria e nel provvedimento collegato, nonché nel bilancio;
d) entro quindici giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo il Consiglio dei Ministri, verificate le compatibilità finanziarie ed esaminate le eventuali osservazioni di cui alla lettera *b*) che precede, approva l'ipotesi di accordo, i cui contenuti sono recepiti con decreto del Presidente della Repubblica, per il quale si prescinde dal parere del Consiglio di Stato [109].

Il procedimento negoziale di cui al primo comma del presente articolo, in relazione alla specificità ed unitarietà di ruolo della carriera diplomatica, assicura, nell'àmbito delle risorse finanziarie disponibili, sviluppi omogenei e proporzionati secondo appositi parametri, in tale sede definiti, rapportati alla figura apicale, del trattamento economico del personale della carriera diplomatica. Il trattamento economico è onnicomprensivo, con soppressione di ogni forma di automatismo stipendiale, ed è articolato in una componente stipendiale di base, nonché in altre due componenti, correlate la prima alle posizioni funzionali ricoperte e agli incarichi e alle responsabilità esercitati e la seconda ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.
La componente stipendiale di base verrà determinata tenendo conto dell'esigenza di realizzare un proporzionato rapporto fra quella dell'ambasciatore e quelle di ciascuno dei rimanenti gradi della carriera diplomatica.
La graduazione delle posizioni funzionali ricoperte dai funzionari diplomatici durante il servizio prestato in Italia, sulla base dei livelli di responsabilità e di rilevanza degli incarichi assegnati, è effettuata con decreto del Ministro degli affari esteri, sentite le organizzazioni sindacali di cui al secondo comma del presente articolo. La componente del trattamento economico correlata alle posizioni funzionali ricoperte ed agli incarichi e alle responsabilità esercitati, verrà attribuita, tramite il procedimento negoziale di cui al primo comma del presente articolo, a tutto il personale della carriera diplomatica, mantenendo un proporzionato rapporto con quella individuata per le posizioni funzionali e gli incarichi del livello più elevato.

La componente del trattamento economico correlata ai risultati conseguiti, con le risorse umane ed i mezzi disponibili, rispetto agli obiettivi assegnati, verrà attribuita tenendo conto della efficacia, della tempestività e della produttività del lavoro svolto dai funzionari diplomatici. Con decreto del Ministro degli affari esteri, sentite le organizzazioni sindacali di cui al secondo comma del presente articolo, si provvederà alla individuazione delle modalità per la valutazione dei risultati conseguiti dai singoli funzionari.
Per il finanziamento delle componenti retributive di posizione e di risultato, è costituito un apposito fondo, nel quale confluiscono tutte le risorse finanziarie, diverse da quelle destinate allo stipendio di base, individuate a tale scopo tramite il procedimento negoziale (110).
---
(109) In attuazione di quanto disposto dal presente comma, vedi il *D.P.R. 20 febbraio 2001, n. 114* e il *D.P.R. 15 maggio 2003, n. 144.*
(110) Articolo così sostituito dall'art. 14, *D.Lgs. 24 marzo 2000, n. 85.*

D.LGS. 24-3-2000 N. 851
RIORDINO DELLA CARRIERA DIPLOMATICA, A NORMA DELL'ARTICOLO 1 DELLA L. 28 LUGLIO 1999, N. 266.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 11 APRILE 2000, N. 85.

OMISSIS
ART. 14

1. L'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e' sostituito dal seguente:
"Art. 112 (Procedimento negoziale per la disciplina di alcuni aspetti del rapporto di impiego). - I seguenti aspetti del rapporto di impiego del personale della carriera diplomatica, relativamente al servizio prestato in Italia, sono disciplinati sulla base di un procedimento negoziale tra una delegazione di parte pubblica, composta dal Ministro per la funzione pubblica, che la presiede, e dai Ministri degli affari esteri e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, o dai Sottosegretari di Stato rispettivamente delegati, ed una delegazione delle organizzazioni sindacali rappresentative del personale diplomatico, con cadenza quadriennale per gli aspetti giuridici e biennale per quelli economici, i cui contenuti sono recepiti con decreto del Presidente della Repubblica:
a) il trattamento economico, strutturato sulla base dei criteri indicati nei commi seguenti;
b) l'orario di lavoro;
c) il congedo ordinario e straordinario;
d) la reperibilità;
e) l'aspettativa per motivi di salute e di famiglia;
f) i permessi brevi per esigenze personali;
g) le aspettative ed i permessi sindacali.
Ai fini dell'applicazione del primo comma del presente articolo si considerano rappresentative del personale diplomatico le organizzazioni sindacali che abbiano una rappresentatività non inferiore al cinque per cento, calcolata sulla base del dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.
La delegazione sindacale e' individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentito il Ministro degli affari esteri.
Il procedimento negoziale si svolge secondo le seguenti modalità:
a) la procedura negoziale e' avviata del Ministro per la funzione pubblica almeno quattro mesi prima della scadenza dei termini di cui al primo comma del presente articolo. Le trattative si concludono con la sottoscrizione di un'ipotesi di accordo;
b) le organizzazioni sindacali dissenzienti possono trasmettere al Presidente del Consiglio dei Ministri ed ai Ministri che compongono la delegazione di parte pubblica le loro osservazioni entro il termine di cinque giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo;
c) l'ipotesi di accordo e' corredata da prospetti contenenti l'individuazione del personale interessato, i costi unitari e gli oneri riflessi del trattamento economico, nonche' la quantificazione complessiva della spesa, diretta ed indiretta, con l'indicazione della copertura finanziaria complessiva per l'intero periodo di validità. L'ipotesi di accordo non può in ogni caso comportare, direttamente o indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, impegni di spesa eccedenti rispetto a quanto stabilito nel documento di programmazione economico-finanziaria approvato dal Parlamento, nella legge finanziaria e nel provvedimento collegato, nonche' nel bilancio;
d) entro quindici giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo il Consiglio dei Ministri, verificate le compatibilità finanziarie ed esaminate le eventuali osservazioni di cui alla lettera b) che precede, approva l'ipotesi di accordo, i cui contenuti sono recepiti con decreto del Presidente della Repubblica, per il quale si prescinde dal parere del Consiglio di Stato.

Il procedimento negoziale di cui al primo comma del presente articolo, in relazione alla specificità ed unitarietà di ruolo della carriera diplomatica, assicura, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, sviluppi omogenei e proporzionati secondo appositi parametri, in tale sede definiti, rapportati alla figura apicale, del trattamento economico del personale della carriera diplomatica. Il trattamento economico e' onnicomprensivo, con soppressione di ogni forma di automatismo stipendiale, ed e' articolato in una componente stipendiale di base, nonche' in altre due componenti, correlate la prima alle posizioni funzionali ricoperte e agli incarichi e alle responsabilità esercitati e la seconda ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.
La componente stipendiale di base verrà determinata tenendo conto dell'esigenza di realizzare un proporzionato rapporto fra quella dell'ambasciatore e quelle di ciascuno dei rimanenti gradi della carriera diplomatica.
La graduazione delle posizioni funzionali ricoperte dai funzionari diplomatici durante il servizio prestato in Italia, sulla base dei livelli di responsabilità e di rilevanza degli incarichi assegnati, e' effettuata con decreto del Ministro degli affari esteri, sentite le organizzazioni sindacali di cui al secondo comma del presente articolo. La componente del trattamento economico correlata alle posizioni funzionali ricoperte ed agli incarichi e alle responsabilità esercitati, verrà attribuita, tramite il procedimento negoziale di cui al primo comma del presente articolo, a tutto il personale della carriera diplomatica, mantenendo un proporzionato rapporto con quella individuata per le posizioni funzionali e gli incarichi del livello più elevato.
La componente del trattamento economico correlata ai risultati conseguiti, con le risorse umane ed i mezzi disponibili, rispetto agli obiettivi assegnati, verrà attribuita tenendo conto della efficacia, della tempestività e della produttività del lavoro svolto dai funzionari diplomatici. Con decreto del Ministro degli affari esteri, sentite le organizzazioni sindacali di cui al secondo comma del presente articolo, si provvederà alla individuazione delle modalità per la valutazione dei risultati conseguiti dai singoli funzionari.
Per il finanziamento delle componenti retributive di posizione e di risultato, e' costituito un apposito fondo, nel quale confluiscono tutte le risorse finanziarie, diverse da quelle destinate allo stipendio di base, individuate a tale scopo tramite il procedimento negoziale".

D.LGS. 19-5-2000 N. 139
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI IMPIEGO DEL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA, A NORMA DELL'ARTICOLO 10 DELLA L. 28 LUGLIO 1999, N.266. PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 2 GIUGNO 2000, N. 127, S.O.

OMISSIS

29. PROCEDURA DI NEGOZIAZIONE

1. La procedura negoziale è avviata dal Ministro per la funzione pubblica almeno quattro mesi prima della scadenza dei termini di cui all'articolo 26, comma 3. Le trattative si svolgono tra i soggetti di cui all'articolo 27 e si concludono con la sottoscrizione di una ipotesi di accordo.

2. La delegazione di parte pubblica, prima di procedere alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, verifica, sulla base dei criteri utilizzati per l'accertamento della rappresentatività sindacale ai sensi dell'articolo 27, che le organizzazioni sindacali aderenti all'ipotesi stessa rappresentino almeno il cinquantuno per cento del dato associativo complessivo espresso dal totale delle deleghe sindacali rilasciate.

3. Le organizzazioni sindacali dissenzienti possano trasmettere al Presidente del Consiglio dei Ministri ed ai ministri che compongono la delegazione di parte pubblica le loro osservazioni entro il termine di cinque giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo.

4. L'ipotesi di accordo è corredata da prospetti contenenti l'individuazione del personale interessato, i costi unitari e gli oneri riflessi del trattamento economico, nonché la quantificazione complessiva della spesa, diretta ed indiretta, con l'indicazione della copertura finanziaria complessiva per l'intero periodo di validità. L'ipotesi di accordo non può in ogni caso comportare, direttamente o indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, impegni di spesa eccedenti rispetto a quanto stabilito nel documento di programmazione economico-finanziaria approvato dal Parlamento, nella legge finanziaria, nonché nel bilancio.

5. Il Consiglio dei Ministri, entro quindici giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, verificate le compatibilità finanziarie ed esaminate le osservazioni di cui al comma 3, approva l'ipotesi di accordo ed il relativo schema di decreto del Presidente della Repubblica da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera d), della *legge 23 agosto 1988, n. 400*, prescindendo dal parere del Consiglio di Stato. Nel caso in cui l'accordo non sia definito entro novanta giorni dall'inizio delle procedure, il Governo riferisce alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica nelle forme e nei modi stabiliti dai rispettivi regolamenti.

6. Nell'àmbito e nei limiti fissati dal decreto del Presidente della Repubblica di cui al comma 5 e per le materie specificamente ivi indicate, possono essere conclusi accordi decentrati a livello centrale e periferico che, senza comportare alcun onere aggiuntivo, individuano esclusivamente criteri applicativi delle previsioni del predetto decreto. Gli accordi decentrati sono stipulati tra una delegazione di parte pubblica presieduta dai titolari degli uffici centrali e periferici individuati dall'amministrazione dell'interno entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica di cui al comma 5 ed una delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle corrispondenti strutture periferiche delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di accordo di cui al comma 1. In caso di mancata definizione degli accordi decentrati, resta impregiudicato il potere di autonoma determinazione dell'amministrazione.

D.P.R. 20-9-2002 N. 247
REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE SINDACALE PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 5 NOVEMBRE 2002, N. 259.

OMISSIS

3. RELAZIONI SINDACALI E ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE

1. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) procedimento negoziale, di cui al capo II del *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139*;

b) concertazione, consultazione, informazione, nonché altre forme di partecipazione.

D.LGS. 12-5-1995 N. 195
ATTUAZIONE DELL'ART. 2 DELLA L. 6 MARZO 1992, N. 216, IN MATERIA DI PROCEDURE PER DISCIPLINARE I CONTENUTI DEL RAPPORTO DI IMPIEGO DEL PERSONALE DELLE FORZE DI POLIZIA E DELLE FORZE ARMATE.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 27 MAGGIO 1995, N. 122, S.O.

OMISSIS

3. FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE

1. Ai fini di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *A*), per il personale appartenente alle forze di polizia ad ordinamento civile sono oggetto di contrattazione:

a) il trattamento economico fondamentale ed accessorio;

b) il trattamento di fine rapporto e le forme pensionistiche complementari, ai sensi dell'articolo 26, comma 20, della *legge 23 dicembre 1998, n. 448*;

c) la durata massima dell'orario di lavoro settimanale;

d) i criteri per l'articolazione dell'orario di lavoro obbligatorio giornaliero e settimanale e dei turni di servizio;

e) le misure per incentivare l'efficienza del servizio;

f) il congedo ordinario ed il congedo straordinario;

g) l'aspettativa per motivi di salute e di famiglia;

h) i permessi brevi per esigenze personali;

i) le aspettative, i distacchi ed i permessi sindacali;

l) il trattamento economico di missione, di trasferimento e di lavoro straordinario;

m) i criteri di massima per la formazione e l'aggiornamento professionale;

n) i criteri istitutivi degli organi di verifica della qualità e salubrità dei servizi di mensa e degli spacci, per la gestione degli enti di assistenza del personale;

o) l'istituzione dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi dell'articolo 9 del *decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229*.

2. Le procedure di contrattazione di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *A*), disciplinano le materie di cui al comma 1, le relazioni sindacali nonché la durata dei contratti collettivi nazionali di amministrazione, la struttura contrattuale ed i rapporti tra i diversi livelli. Ciascuna amministrazione attiva, mediante accordi, autonomi livelli di contrattazione, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie previste al comma 1 e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono. Essa può avere àmbito territoriale. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata accordi in contrasto con i vincoli risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo derivante dalle predette procedure di contrattazione o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ogni amministrazione. Le

clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. Gli accordi decentrati sottoscritti, corredati da un'apposita relazione tecnico-finanziaria, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria.

3. Nelle materie non oggetto di contrattazione resta comunque ferma l'autonomia decisionale delle amministrazioni.

4. Nell'àmbito territoriale la titolarità all'esercizio delle relazioni sindacali è riconosciuta sulla base della rappresentatività, individuata tenendo anche conto del dato elettorale secondo i criteri dettati nell'apposito accordo per la definizione delle modalità di espressione del dato elettorale e delle relative forme di rappresentanza. In attesa dell'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica di recepimento del predetto accordo continuano ad avere vigenza le previsioni dettate sulla materia della normativa vigente prima dell'entrata in vigore del presente decreto [(4)].

---

(4) Articolo così sostituito dall'art. 2, *D.Lgs. 31 marzo 2000, n. 129* (Gazz. Uff. 23 maggio 2000, n. 118, S.O.).

OMISSIS

7. PROCEDIMENTO

1. Le procedure per l'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 2 sono avviate dal Ministro per la funzione pubblica almeno quattro mesi prima dei termini di scadenza previsti dai precedenti decreti. Entro lo stesso termine, le organizzazioni sindacali del personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile possono presentare proposte e richieste relative alle materie oggetto delle procedure stesse. Il COCER Interforze può presentare nel termine predetto, anche separatamente per sezioni Carabinieri, Guardia di finanza e Forze armate, le relative proposte e richieste al Ministro per la funzione pubblica, al Ministro della difesa e, per il Corpo della Guardia di finanza, al Ministro delle finanze, per il tramite dello stato maggiore della Difesa o del Comando generale corrispondente [(7)].

1-*bis*. Le procedure di cui all'articolo 2 hanno inizio contemporaneamente e si sviluppano con carattere di contestualità nelle fasi successive, compresa quella della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sindacale, per quanto attiene alle Forze di polizia ad ordinamento civile, e della sottoscrizione dei relativi schemi di provvedimento, per quanto attiene le Forze di polizia ad ordinamento militare e al personale delle Forze armate [(8)].

2. Al fine di assicurare condizioni di sostanziale omogeneità, il Ministro per la funzione pubblica, in qualità di Presidente delle delegazioni di parte pubblica, nell'àmbito delle procedure di cui ai commi 3, 5 e 7, può convocare, anche congiuntamente, le delegazioni di parte pubblica, i rappresentanti dello Stato maggiore difesa, dei Comandi generali dell'Arma dei carabinieri e della Guardia di finanza e dei COCER di cui all'art. 2, nonché delle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale delle Forze di polizia ad ordinamento civile di cui al medesimo art. 2 [(9)].

3. Le trattative per la definizione dell'accordo sindacale riguardante le Forze di polizia ad ordinamento civile di cui all'art. 2, comma 1, lettera *a*), si svolgono in riunioni cui partecipano i rappresentanti delle organizzazioni sindacali legittimate a parteciparvi ai sensi della citata disposizione e si concludono con la sottoscrizione di una ipotesi unica di accordo sindacale.

4. Le organizzazioni sindacali dissenzienti dall'ipotesi di accordo di cui al comma 3 possono trasmettere al Presidente del Consiglio dei Ministri ed ai Ministri che compongono la delegazione di parte pubblica le loro osservazioni entro il termine di cinque giorni dalla sottoscrizione dell'accordo.

5. I Lavori per la formulazione dello schema di provvedimento riguardante le Forze di polizia ad ordinamento militare di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *B*), si svolgono in riunioni cui partecipano i delegati dei Comandi generali dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della Guardia di finanza e rappresentanti delle rispettive sezioni COCER e si concludono con la sottoscrizione dello schema di provvedimento concordato [(10)].

6. Le Sezioni Carabinieri e Guardia di finanza del Consiglio centrale di rappresentanza, entro il termine di cinque giorni dalla ricezione dello schema di provvedimento di cui al comma 5, possono trasmettere, ove dissenzienti, al Presidente del Consiglio dei Ministri ed ai Ministri competenti, le loro osservazioni in ordine al predetto schema, per il tramite dei rispettivi Comandi generali.

7. I lavori per la formulazione dello schema di provvedimento riguardante le Forze armate si svolgono in riunioni cui partecipano i delegati dello stato maggiore della Difesa e i rappresentanti del COCER (sezioni Esercito, Marina e Aeronautica) e si concludono con la sottoscrizione dello schema di provvedimento concordato [(11)].

8. Le Sezioni Esercito, Marina ed Aeronautica del Consiglio centrale di rappresentanza, entro il termine di cinque giorni dalla ricezione dello schema di provvedimento di cui al comma 7, possono trasmettere, ove dissenzienti, al Presidente del Consiglio dei Ministri ed ai Ministri competenti le loro osservazioni in ordine al predetto schema, per il tramite dello Stato maggiore difesa.

9. Per la formulazione di pareri, richieste ed osservazioni sui provvedimenti in concertazione, il Consiglio centrale di rappresentanza (COCER) si articola e delibera nei comparti. I comparti interessati sono due e sono formati rispettivamente dai delegati con rapporto d'impiego delle Sezioni Esercito, Marina ed Aeronautica, e dai delegati con rapporto d'impiego delle Sezioni Carabinieri e Guardia di finanza.

10. L'ipotesi di accordo sindacale di cui al comma 3 e gli schemi di provvedimento di cui ai commi 5 e 7 sono corredati da appositi prospetti contenenti l'individuazione del personale interessato, i costi unitari e gli oneri riflessi del trattamento economico, nonché la quantificazione complessiva della spesa, diretta ed indiretta, ivi compresa quella eventualmente rimessa alla contrattazione decentrata, con l'indicazione della copertura finanziaria complessiva per l'intero periodo di validità dei predetti atti, prevedendo, altresì, la possibilità di prorogarne l'efficacia temporale, ovvero di sospendere l'esecuzione parziale, o totale, in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa. Essi possono prevedere la richiesta - da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri o delle organizzazioni sindacali firmatarie ovvero delle sezioni COCER, per il tramite dei rispettivi Comandi generali o dello Stato maggiore della difesa - al Nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego (istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro dall'art. 10 della *legge 30 dicembre 1991, n. 412*) di controllo e certificazione dei costi esorbitanti sulla base delle rilevazioni effettuate dalla Ragioneria generale dello Stato, dal Dipartimento della funzione pubblica e dall'Istituto nazionale di statistica. Il nucleo si pronuncia entro quindici giorni dalla richiesta. L'ipotesi di accordo sindacale ed i predetti schemi di provvedimento non possono in ogni caso comportare, direttamente o indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, impegni di spesa eccedenti rispetto a quanto stabilito nel documento di programmazione economico-finanziaria approvato dal Parlamento, nella legge finanziaria e nel provvedimento collegato, nonché nel bilancio. In nessun caso possono essere previsti oneri aggiuntivi, diretti o indiretti, oltre il periodo di validità dei decreti del Presidente della Repubblica di cui al comma 11, in particolare per effetto della decorrenza dei benefici a regime.

11. Il Consiglio dei Ministri, entro quindici giorni dalla sottoscrizione, verificate le compatibilità finanziarie ed esaminate le osservazioni di cui ai commi 4, 6 e 8, approva l'ipotesi di accordo sindacale riguardante le Forze di polizia ad ordinamento civile e gli schemi di provvedimento riguardanti rispettivamente le Forze di polizia ad ordinamento militare e le Forze armate, i cui contenuti sono recepiti con i decreti del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 1, comma 2, per i quali si prescinde dal parere del Consiglio di Stato [(12)].

11-*bis*. Nel caso in cui la Corte dei conti, in sede di esercizio del controllo preventivo di legittimità sui decreti di cui al comma 11, richieda chiarimenti o elementi integrativi, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, della *legge 14 gennaio 1994, n. 20*, le controdeduzioni devono essere trasmesse alla stessa entro quindici giorni [(13)].

12. La disciplina emanata con i decreti del Presidente della Repubblica di cui al comma 11, ha durata quadriennale per gli aspetti normativi e biennali per quelli retributivi, a decorrere dai termini di scadenza previsti dai precedenti decreti, e conserva efficacia fino all'entrata in vigore dei decreti successivi.

13. Nel caso in cui l'accordo e le concertazioni di cui al presente decreto non vengano definiti entro centocinquanta giorni dall'inizio delle relative procedure, il Governo riferisce alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica nelle forme e nei modi stabiliti dai rispettivi regolamenti [(14)] [(14/a)].

---

(7) L'originario comma 1 è stato così sostituito, con gli attuali commi 1 e 1-*bis*, dall'art. 5, *D.Lgs. 31 marzo 2000, n. 129* (Gazz. Uff. 23 maggio 2000, n. 118, S.O.).
(8) L'originario comma 1 è stato così sostituito, con gli attuali commi 1 e 1-*bis*, dall'art. 5, *D.Lgs. 31 marzo 2000, n. 129* (Gazz. Uff. 23 maggio 2000, n. 118, S.O.).
(9) Comma così modificato dall'art. 5, *D.Lgs. 31 marzo 2000, n. 129* (Gazz. Uff. 23 maggio 2000, n. 118, S.O.).
(10) Comma così sostituito dall'art. 5, *D.Lgs. 31 marzo 2000, n. 129* (Gazz. Uff. 23 maggio 2000, n. 118, S.O.).
(11) Comma così sostituito dall'art. 5, *D.Lgs. 31 marzo 2000, n. 129* (Gazz. Uff. 23 maggio 2000, n. 118, S.O.).
(12) L'originario comma 11 è stato così sostituito, con gli attuali commi 11 e 11-*bis*, dall'art. 5, *D.Lgs. 31 marzo 2000, n. 129* (Gazz. Uff. 23 maggio 2000, n. 118, S.O.).
(13) L'originario comma 11 è stato così sostituito, con gli attuali commi 11 e 11-*bis*, dall'art. 5, *D.Lgs. 31 marzo 2000, n. 129* (Gazz. Uff. 23 maggio 2000, n. 118, S.O.).
(14) Comma così sostituito dall'art. 5, *D.Lgs. 31 marzo 2000, n. 129* (Gazz. Uff. 23 maggio 2000, n. 118, S.O.).
(14/a) In attuazione di quanto disposto dal presente articolo vedi, per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare, il *D.P.R. 19 novembre 2003, n. 348* e, per il personale non dirigente delle Forze armate, il *D.P.R. 20 novembre 2003, n. 349.*

D.P.R. 18 GIUGNO 2002, N. 164.
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE E DELLO SCHEMA DI CONCERTAZIONE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 ED AL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003 (1).
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 31 LUGLIO 2002, N. 178, S.O.
(1) Per l'integrazione delle disposizioni relative al biennio economico 2002-2003 contenute nel presente decreto vedi il *D.P.R. 19 novembre 2003, n. 348*.

OMISSIS

24. ACCORDO NAZIONALE QUADRO DI AMMINISTRAZIONE E CONTRATTAZIONE DECENTRATA

1. L'accordo nazionale quadro di amministrazione è stipulato fra il Ministro competente, o un suo delegato, e una delegazione sindacale composta dai rappresentanti di ciascuna organizzazione sindacale firmataria dell'accordo nazionale di cui all'articolo 23, lettera a1).

2. Le relative procedure di contrattazione devono essere avviate entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, termine entro il quale le organizzazioni sindacali presentano le relative piattaforme.
3. L'accordo nazionale quadro di amministrazione ha durata quadriennale e le materie che ne costituiscono oggetto devono essere trattate in un'unica sessione.

4. L'accordo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti da quanto stabilito nel contratto collettivo nazionale né comportare oneri eccedenti le risorse confluite nel fondo di cui all'articolo 14.

5. Le procedure per l'accordo nazionale quadro si svolgono per ciascuna amministrazione sulle seguenti materie di contrattazione:

a) individuazione delle fattispecie, e delle misure da attribuire a ciascuna di esse, a cui destinare le risorse del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali di cui all'articolo 14; definizione delle modalità per la loro destinazione, utilizzazione e attribuzione, nonché le relative modalità di verifica. L'accordo su tale punto avrà cadenza annuale;
b) princìpi generali per la definizione degli accordi decentrati di cui al comma 6, unitamente alle procedure di perfezionamento in caso di mancata intesa ed alle modalità di verifica di tali accordi, nonché per le determinazioni dei periodi di validità;
c) individuazione delle tipologie per l'articolazione dei turni di servizio, disciplinando, in ragione di specifiche esigenze locali, anche la possibilità di accordi decentrati con articolazioni dei turni di servizio diverse rispetto a quelle stabilite con l'accordo quadro;
d) criteri per la valutazione dell'adeguatezza degli alloggi di servizio utilizzabili dal personale in missione;
e) criteri relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale;
f) criteri generali, previa informazione dei dati necessari, per la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio;
g) criteri generali per l'applicazione del riposo compensativo;
h) criteri generali per la programmazione di turni di reperibilità;
i) indirizzi generali per le attività gestionali degli enti di assistenza del personale;
l) criteri per l'impiego del personale con oltre cinquanta anni d'età o con più di trenta anni di servizio.

6. La contrattazione decentrata si svolge presso ogni sede centrale e ufficio o istituto o reparto periferico di livello dirigenziale individuati da ciascuna Amministrazione, senza oneri finanziari aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal presente decreto, con le procedure previste dall'articolo 3, comma 2, del decreto sulle procedure, e per le seguenti materie:

a) gestione ed applicazione, con cadenza annuale, di quanto previsto dal comma 5, lettera a), secondo le modalità ivi definite ed entro trenta giorni dalla data dell'accordo stesso e dei successivi aggiornamenti. Nel caso non si pervenga, entro tale termine, ad un accordo, la commissione di cui all'articolo 29, comma 3, esprime parere vincolante nel merito;
b) criteri applicativi relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale, con riferimento alle materie, ai tempi ed alle modalità;
c) criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci;
d) criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale;
e) misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ai fini anche delle azioni positive di cui alla *legge 10 aprile 1991, n. 125*.

INFORMATIVA PREVENTIVA

CCNL 28/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

A) INFORMAZIONE

OMISSIS

2. L'informazione preventiva è fornita nelle seguenti materie e ai soggetti sottoindicati, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

1) ai soggetti sindacali di cui all'art.9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1:
   a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
   b) verifica periodica della produttività degli uffici;
   c) definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;
   d) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici;
   e) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
   f) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle Agenzie;
   g) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 100 (flessibilità);
   h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'Agenzia aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
   i) concessione in appalto di attività proprie dell'Agenzia nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;
   l) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
   m) programmi di formazione del personale;
   n) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2:
   a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
   b) verifica periodica della produttività dell'ufficio/ente;
   c) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'ufficio/ente;
   d) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente;
   e) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'Agenzia aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente;
   f) programmi di formazione del personale;
   g) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

CCNL 24/05/2000 COMPARTO AZIENDE PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998 - 2001 E PARTE ECONOMICA 1998 - 1999

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) INFORMAZIONE

1. Ciascuna amministrazione, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli di relazioni sindacali, fornisce, ai soggetti sindacali, di cui all'art. 8 della presente Parte prima, tutte le informazioni sugli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, inviando tempestivamente la documentazione necessaria.

2. Nel casi di materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

3. L'informazione è fornita nelle materie indicate nelle apposite sezioni per ciascuna delle Amministrazioni del comparto.

4. Per l'informazione di cui al presente comma sono previsti almeno due incontri annuali, in relazione al quale l'Amministrazione fornisce le adeguate informa-zioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

CCNL 26/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 24 maggio 2000 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO
CCNL 24/05/2000

OMISSIS
ART. 23
LE MATERIE DEL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Fermi restando i principi generali individuati nell'art.6 della parte prima del presente CCNL, l' informazione, la concertazione e la consultazione si svolgono sulle materie e con i soggetti sindacali individuati dal presente articolo.

A) INFORMAZIONE

1. L'informazione preventiva è fornita dall'amministrazione inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

A) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8, COMMA 1, lett. a):

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei ca-richi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;
d) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici;
e) criteri generali di programmazione della mobilità interna;
f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del la-voro;
g) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
h) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza;
i) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
l) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
m) affidamento all'esterno dei servizi;
n) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorga-nizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
o) attività e programmi di ricerca e sviluppo;
p) previsione di bilancio relativa al personale;
q) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'amministrazione;
r) programmi di formazione del personale;
s) criteri per la definizione degli standard psicofisici richiesti al personale in servizio;
t) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 13, comma 10;
u) criteri per l'eventuale ricorso a forme di lavoro flessibile.

B) AI SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 8, COMMA 1, lett. b):

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei ca-richi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività in sede locale;
c) politiche degli organici aventi riflessi sulla sede locale;
d) criteri generali per la riorganizzazione degli uffici in sede locale;
e) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
f) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione della sede territoriale aventi effetti

generali sull'organizzazione del lavoro;
g) programmi di formazione del personale;
h) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
i) iniziative volte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.

L'informazione preventiva è fornita anche per le materie del sistema classificazione di cui all'art.31, comma1, lett. B).

OMISSIS

ART. 31

RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. Nell'ambito del sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate:

OMISSIS

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 26;
b) individuazione dell'incremento dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 26 comma 3 lett. B), in relazione all'applicazione dell'art. 44**,** comma 4;
c) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 26, comma 3, lett. A);
d) con riferimento agli artt.29 e 30 :

- criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.

AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO
CCNL 24/05/2000

OMISSIS

ART. 53

LE MATERIE DEL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Fermi restando i principi generali individuati nell'art.6 della parte prima del presente CCNL, l' informazione, la concertazione e la consultazione si svolgono sulle materie e con i soggetti sindacali individuati dal presente articolo.

A) INFORMAZIONE

1. L'informazione preventiva è fornita dall'amministrazione, anche a richiesta, inviando tempestivamente la documentazione necessaria :

A) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8, COMMA 2, lett. a):

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei ca-richi di lavoro e delle dotazioni organiche;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) criteri generali per l'organizzazione degli uffici;
d) criteri generali di programmazione della mobilità;
e) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
f) politiche degli organici;
g) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza
h) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
i) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
l) affidamento all'esterno dei servizi;
m) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorga-nizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
n) attività e programmi di ricerca e sviluppo;
o) previsione di bilancio relativa al personale;
p) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Amministrazione;
q) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 13, comma 10, della parte prima del presente CCNL;
r) programmi di formazione del personale.

B) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8, COMMA 2, lett. b)

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
b) verifica periodica della produttività dell' ufficio;
c) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro nell'ufficio
d) programmi di formazione del personale;
e) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
f) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorga-nizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

OMISSIS
ART. 59
RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1 . Nell'ambito dei sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate.

OMISSIS

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 56;
b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 56, comma 2, lett. A);

CCNL 16/02/1999 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 6
IL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

A) INFORMAZIONE

OMISSIS

2. Nelle materie di seguito indicate l'amministrazione fornisce un'informazione preventiva:

A) ai soggetti sindacali di cui all'art.8, comma 1:

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
d) criteri generali sulla programmazione della mobilità interna;
e) criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;
f) sperimentazioni gestionali e/o affidamento all'esterno dei servizi;
g) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
i) elevazione del contingente da riservare ai contratti di lavoro a tempo parziale, secondo quanto previsto all'art. 21, comma 10;
j) programmi di formazione del personale;
k) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

B) ai soggetti sindacali di cui all'art.8, comma 2:

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
b) verifica periodica della produttività in sede locale;
c) stato dell'occupazione e politiche degli organici aventi riflesso sulla sede locale;
d) criteri generali per la riorganizzazione degli uffici in sede locale;
e) criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;
f) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
g) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
h) programmi di formazione del personale in sede locale;
i) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro.

OMISSIS

4. Per l'informazione di cui al comma 2 sono previsti almeno due incontri annuali. La documentazione viene fornita alle organizzazioni sindacali con un congruo anticipo.

OMISSIS

ART. 19

RELAZIONI SINDACALI RIFERITE AL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. Nell'ambito del sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali:

OMISSIS

B) informazione preventiva e concertazione, per quanto concerne :

a) l'individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 15, comma 1;

b) la determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 15, comma 1, lett. a);

c) con riferimento agli artt.17 e 18:

- i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- i criteri e le procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e le relative necessarie garanzie di contraddittorio.

CCNL 09/10/2003 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003 (G.U. N. 182 DEL 25 NOVEMBRE 2003 -SUPPLEMENTO ORDINARIO ALLA G. U. N. 274 DEL 25 NOVEMBRE 2003)

OMISSIS

ART. 6

INTEGRAZIONE ALLA DISCIPLINA DELLA INFORMAZIONE

1. All'art. 6, lett. A), comma 2, lett. A) (informazione preventiva a livello nazionale) del CCNL del 16 febbraio 1999, dopo la lettera k), è aggiunta la seguente:

"l) ricadute occupazionali derivanti dai processi di esternalizzazione di attività e/o servizi ad altri soggetti pubblici o privati o dal ricorso ad altre forme di rapporto di lavoro atipico".

CCNL 16/02/2005 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

OMISSIS

ART. 6

RELAZIONI A LIVELLO DI ISTITUZIONE

OMISSIS

2. Il presidente e il direttore forniscono ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 un'informazione preventiva, consegnando l'eventuale documentazione, sulle seguenti materie:

a) proposte di organizzazione della didattica, della ricerca, della produzione artistica e di determinazione degli organici;

b) criteri generali per l'utilizzazione del personale docente nelle attività relative alla didattica, alla ricerca e alla produzione artistica, anche a garanzia di quanto previsto dal successivo art. 21, comma 3;

c) utilizzazione dei servizi sociali;

d) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali, ivi compresi i diritti di assemblea, di affissione all'albo e di utilizzo dei locali, nonché i contingenti di personale previsti dall'articolo 2 dell' Accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, ferme restando la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

e) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

f) attività e progetti relativi alla didattica, alla ricerca, alla produzione artistica e relativi compensi accessori comunque finanziati e/o retribuiti nell'ambito della programmazione accademica e delle convenzioni ed accordi fra l'istituzione accademica ed altre istituzioni, enti pubblici e privati, a livello nazionale ed

internazionale;
g) criteri generali per la retribuzione e l'utilizzazione del fondo per il miglioramento dei servizi amministrativi, con prioritaria attenzione all' utilizzo di parte del fondo per l'erogazione di buoni pasto ove ricorrano specifiche esigenze organizzative;
h) criteri generali per le politiche dell'orario e dell'organizzazione del lavoro del personale tecnico e amministrativo;
i) criteri generali per l'adattamento delle tipologie dell'orario del personale tecnico e amministrativo alle esigenze delle singole istituzioni di alta cultura;
j) criteri generali per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento del personale tecnico e amministrativo;
k) criteri generali per la fruizione di permessi per il diritto allo studio relativamente al personale tecnico e amministrativo ;
l) criteri generali di individuazione e modalità utilizzazione del personale in progetti derivanti da specifiche disposizioni legislative, nonché da convenzioni, intese o accordi di programma stipulati dalla singola istituzione accademica con altri enti e istituzioni.
m) linee di indirizzo per la realizzazione dei piani di aggiornamento e formazione del personale tecnico e amministrativo e criteri generali per la scelta del personale da impegnare in tali piani.

CCNL 07/04/2006 DEL AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002- 2005 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

OMISSIS
ART. 31
INFORMAZIONE
OMISSIS

3. Gli enti sono tenuti a fornire un'informazione preventiva, facendo pervenire tempestivamente la documentazione necessaria, sulle seguenti materie:
a) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;
b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro laddove previsti e delle dotazioni organiche;
c) verifica periodica della produttività delle strutture;
d) stato dell'occupazione anche a tempo determinato e parziale;
e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro e le sue modifiche;
g) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;
h) adozione di forme di lavoro flessibili, di cui all'art. 36, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001;
i) bilancio preventivo e consuntivo;
j) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
k) modalità e cadenze delle verifiche ai fini del passaggio dei ricercatori e tecnologi dalla posizione stipendiale in godimento a quella immediatamente successiva.

CCNL 16/02/1999 COMPARTO MINISTERI PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

A) INFORMAZIONE

OMISSIS

2. L'informazione preventiva è fornita nelle seguenti materie e ai soggetti sottoindicati, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1:
a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;
d) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici;

e) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
f) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dei Ministeri;
g) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 21, comma 10;
h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
i)concessione in appalto di attività proprie dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;
l) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.
m) programmi di formazione del personale;
n) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:
a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività dell'ufficio/ente;
c) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'ufficio/ente;
d) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente;
e) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente.
f) programmi di formazione del personale;
g) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

CCNL 12/06/2003 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 5
MATERIE DELLE RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE
OMISSIS

2. All'art. 6, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999 , al termine dell'ultima frase del punto 3 è aggiunta la seguente frase: "le materie per le quali è prevista l'informazione preventiva e successiva possono essere integrate nell'ambito della contrattazione di secondo livello in sede di amministrazione di cui all'art.4, comma 3, lett. A) ".

CCNL 17/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

A) INFORMAZIONE

OMISSIS

2. L'informazione preventiva è fornita nelle seguenti materie e ai soggetti sottoindicati, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

1) ai soggetti sindacali di cui all'art.. 9 (Soggetti sindacali titolari contrattazione integrativa), comma 1 :
a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;
d) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici;
e) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
f) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
g) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
h) concessione in appalto, ivi comprese le esternalizzazioni, di attività proprie della Presidenza del Consiglio dei Ministri nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;
i) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.
j) programmi di formazione del personale;
k) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (Soggetti sindacali titolari contrattazione integrativa), comma 2:

a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività dell'ufficio;
c) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'ufficio;
d) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'ufficio;
e) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro dell'ufficio;
f) programmi di formazione del personale;
g) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

CCNL 01/04/1999 COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999 (G.U. SERIE GENERALE N. 81 DEL 24.4.1999)

OMISSIS
ART. 7
INFORMAZIONE
OMISSIS

2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

CCNL 22/01/2004 DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 3
CONFERMA SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'1.4.1999 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 07/04/1999 COMPARTO SANITÀ PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) INFORMAZIONE

- L'azienda o l'ente allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
- Nel caso di materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.
- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 5 del CCNL del 2 giugno 1998, sulla definizione dei comparti di contrattazione.

CCNL 19/04/2004 DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002/2003

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL 7 aprile 1999 e dal CCNL integrativo del 20 settembre 2001, con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 24/07/2003 COMPARTO SCUOLA PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2002/2003 (G.U. N. 135 - SERIE GENERALE N. 188 - DEL 14 AGOSTO 2003)

OMISSIS
ART. 6
RELAZIONI A LIVELLO DI ISTITUZIONE SCOLASTICA
(Art. 6 del CCNL 1999 ed art.3 del CCNL 15-3-2001)
OMISSIS

2. Sono materie di informazione preventiva le seguenti:
a) proposte di formazione delle classi e di determinazione degli organici della scuola;
b) criteri per la fruizione dei permessi per l'aggiornamento;
c) utilizzazione dei servizi sociali;
Sono materie di contrattazione integrativa le seguenti:
d) modalità di utilizzazione del personale in rapporto al piano dell'offerta formativa;
e) criteri riguardanti le assegnazioni del personale docente, educativo ed ATA alle sezioni staccate e ai plessi, ricadute sull'organizzazione del lavoro e del servizio derivanti dall'intensificazione delle prestazioni legate alla definizione dell'unità didattica. Ritorni pomeridiani;
f) criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, così come modificata e integrata dalla legge n.83/2000;
g) attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
h) i criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo d'istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, al personale docente, educativo ed ATA;
i) criteri e modalità relativi alla organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario del personale docente, educativo ed ATA, nonché i criteri per l'individuazione del personale docente, educativo ed ATA da utilizzare nelle attività retribuite con il fondo di istituto;
Il dirigente scolastico, nelle materie di cui sopra, deve formalizzare la propria proposta contrattuale entro termini congrui con l'inizio dell'anno scolastico, e, in ogni caso, entro i successivi dieci giorni lavorativi decorrenti dall'inizio delle trattative.
La contrattazione di cui sopra si svolge con cadenza annuale. Le parti possono prorogare, anche tacitamente, l'accordo già sottoscritto.
Sono materia di informazione successiva le seguenti:
j) nominativi del personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto;
k) criteri di individuazione e modalità di utilizzazione del personale in progetti derivanti da specifiche disposizioni legislative, nonchè da convenzioni, intese o accordi di programma stipulati dalla singola istituzione scolastica o dall'Amministrazione scolastica periferica con altri enti e istituzioni;
l) verifica dell'attuazione della contrattazione collettiva integrativa d'istituto sull'utilizzo delle risorse**.**

CCNL 09/08/2000 RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998 – 2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE

OMISSIS

3. Le amministrazioni sono tenute a fornire un'informazione preventiva, facendo pervenire tempestivamente la documentazione necessaria sulle seguenti materie:

a) regolamenti d'Ateneo concernenti il personale del comparto, e loro eventuali modifiche;
b) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio, anche nelle singole strutture;
c) verifica periodica della produttività delle strutture;
d) stato dell'occupazione, criteri per la determinazione delle dotazioni organiche e provvedimenti di variazione dell'organico;
e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
f) criteri generali inerenti l'organizzazione del lavoro, e le sue modifiche;
g) criteri generali per l'attribuzione degli incarichi per particolari responsabilità o funzioni alle categorie D e EP, di cui agli articoli 61 e 63, comma 3, e loro valutazione periodica;
h) criteri generali del sistema di valutazione di cui all'articolo 58;
i) modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e ambito delle professionalità da impiegare negli stessi progetti;
j) voci di bilancio preventivo d'Ateneo relative al personale, comprese variazioni di bilancio;
k) criteri e linee generali per l'adozione delle forme contrattuali di lavoro subordinato previste dall'articolo 36, comma 7, del D. Lgs. n. 29/1993 e sulle iniziative di razionalizzazione assunte ai sensi dell'art. 23, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo;
l) criteri generali sulle procedure selettive di cui all'art. 74, comma 5;
m) comunicazioni effettuate ai sensi dell'art. 46, comma 1;
n) criteri generali per lo svolgimento delle procedure selettive ai fini della progressione verticale di cui all'art. 57, comma 3;
o) modalità e criteri di composizione del comitato di cui all'art. 58, comma 3;
p) criteri per la scelta dei dipendenti cui attribuire le posizioni e funzioni di cui all'art. 63, comma 1;
q) modalità di attuazione delle misure di cui all'art. 14, comma 3.

CCNL 05/04/2001 PER IL QUADRIENNIO 1998 – 2001 ED IL PRIMO BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL' AREA I

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE

1. L'amministrazione - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti sia di prima che di seconda fascia, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

2. Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

4. L'informazione è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

a) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
e) gestione delle iniziative socio-assistenziali a favore dei dirigenti.

5. L'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti, di cui al punto b) del precedente comma 4, è effettuato dalle Amministrazioni, con l'obiettivo di evitare il criterio gerarchico come titolo esclusivo, in base ai seguenti criteri generali:

a) ampiezza della struttura;
b) collocazione della posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione;
c) responsabilità implicate dalla posizione;
d) requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza.

Tenuto conto della facoltà della singola Amministrazione di rivedere periodicamente le posizioni delle funzioni dirigenziali e dei correlati incarichi, in relazione ai processi di riorganizzazione strutturale ed ai programmi di miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi, trova applicazione l'art. 19 comma 1 secondo periodo del D. lgs. 29/1993.

CCNL 23/12/1999 COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI AREA DIRIGENZA PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 7
INFORMAZIONE

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 11, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti ed il proprio modello organizzativo. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale.

2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

CCNL 22/02/2006 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

OMISSIS
ART. 3
CONFERMA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI
OMISSIS

2. Il testo dell'art.7, comma 1, ultimo periodo, del CCNL del 23.12.1999 è sostituito dal seguente: "Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di eventuali processi di dismissione o di esternalizzazione di servizi o attività".

CCNL 03/11/2005 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) Informazione:

· L'azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000 sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

· Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l' informazione dovrà essere preventiva o successiva.
· Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

OMISSIS

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 6 del CCNL 8 giugno 2000.

CCNL 03/11/2005 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO - VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) Informazione:

· L'azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.
· Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l' informazione dovrà essere preventiva o successiva.
· Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

OMISSIS

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 6 del CCNL 8 giugno 2000.

CCNL 01/03/2002 PER IL PERSONALE DELL'AREA V DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA RELATIVA AL PERIODO 1/9/2000 - 31/12/2001

OMISSIS
ART. 4
INFORMAZIONE PREVENTIVA

1. L'Amministrazione informa in via preventiva, ai diversi livelli contrattuali e secondo le diverse competenze, con documentazione cartacea e/o informatica da fornire in tempo utile, le rappresentanze sindacali di cui all'art.9 sui criteri generali e le modalità che l'Amministrazione medesima intende seguire nelle seguenti materie:

a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
b) articolazione posizioni dirigenziali
c) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
d) valutazione dell'attività dei dirigenti;
e) modalità di attribuzione della retribuzione di risultato;
f) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
g) misure di pari opportunità;
h) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro e applicazione del D.Lgs. 19-9-94, n.626;
i) incarichi aggiuntivi;
j) gestione delle iniziative socio-assistenziali in favore dei dirigenti;

k) consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
l) criteri e modalità di conferimento delle reggenze.

D.LGS. 19-5-2000 N. 139

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI IMPIEGO DEL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA, A NORMA DELL'ARTICOLO 10 DELLA L. 28 LUGLIO 1999, N.266. PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 2 GIUGNO 2000, N. 127, S.O.

OMISSIS

31. *Istituti di partecipazione.*

1. Nei riguardi delle organizzazioni sindacali del personale della carriera prefettizia individuate ai sensi dell'articolo 27 trovano applicazione gli istituti di partecipazione sindacale di cui al regolamento previsto dall'articolo 45, comma 10, del *decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80*.

D.P.R. 20-9-2002 N. 247

REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE SINDACALE PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA. PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 5 NOVEMBRE 2002, N. 259.

OMISSIS

4. INFORMAZIONE

OMISSIS

3. L'amministrazione fornisce un'informazione preventiva sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

a) sistemi di valutazione dell'attività del personale, ivi compresi quelli di cui all'articolo 9, comma 3, del *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139*;

b) conferimento, revoca e rotazione negli incarichi e nelle funzioni, ivi compresi quelli indicati all'articolo 12, comma 4, del *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139*;

c) individuazione dei posti di funzione e graduazione delle posizioni funzionali;

d) individuazione dei posti disponibili nelle qualifiche e le relative sedi di servizio, come previsto dall'articolo 13, comma 2, del *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139*;

e) invii in missione e conferimento degli incarichi di cui all'articolo 24 del *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139*;

f) iniziative socio-assistenziali in favore del personale;

g) formazione e aggiornamento professionale;

h) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

i) ordini del giorno delle riunioni del Consiglio di amministrazione e delle commissioni previste dal *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139*.

D.P.R. 18-6-2002 N. 164

RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE E DELLO SCHEMA DI CONCERTAZIONE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 ED AL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003. PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 31 LUGLIO 2002, N. 178, S.O.

OMISSIS

25. INFORMAZIONE

OMISSIS

2. L'informazione preventiva è fornita da ciascuna amministrazione, inviando con congruo anticipo alle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito dal presente decreto la documentazione necessaria, relativamente ai criteri generali ed alle conseguenti iniziative concernenti:

a) l'articolazione dell'orario di lavoro obbligatorio giornaliero e settimanale e dei turni di servizio;

b) la mobilità esterna del personale a domanda e la mobilità interna;

c) la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio;

d) l'applicazione del riposo compensativo;
e) la programmazione di turni di reperibilità;
f) i provvedimenti di massima riguardanti l'organizzazione degli uffici e l'organizzazione del lavoro.

SOGGETTI SINDACALI
(INFORMATIVA PREVENTIVA)

CCNL 28/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 9
SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di Agenzia di cui all'art. ...(contrattazione collettiva integrativa), comma 3, lett. A) sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. ...(contrattazione collettiva integrativa), comma 3. lett. B) sono:
- le R.S.U.
- le organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL.

CCNL 24/05/2000 COMPARTO AZIENDE PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998 - 2001 E PARTE ECONOMICA 1998 – 1999

OMISSIS
ART. 8
SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. Per il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, ove la contrattazione integrativa si svolge anche nelle sedi periferiche, i soggetti sindacali titolari della medesima sono i seguenti:
a) per la contrattazione integrativa a livello centrale di ciascuna amministrazione di cui all'art. 4, comma 3:
- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto;
b) per la contrattazione integrativa a livello periferico di cui all'art. 4, comma 4 :
- le R.S.U.
- i rappresentanti di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL.

2. Per l'Amministrazione Autonoma Monopoli di Stato, ove la contrattazione integrativa si svolge anche nelle sedi periferiche, i soggetti sindacali titolari della medesima sono i seguenti:
a) per la contrattazione integrativa a livello centrale di ciascuna amministrazione di cui all'art. 4, comma 3:
- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
b) per la contrattazione integrativa a livello periferico di cui all'art. 4, comma 4:
- le R.S.U.
- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

CCNL 26/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 24 maggio 2000 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 16/02/1999 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 8
SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di ente di cui all'art.4, comma 3, lett. A) sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3. lett. B) sono :
- le R.S.U.;
- le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

CCNL 09/10/2003 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003 (G.U. N. 182 DEL 25 NOVEMBRE 2003 /SUPPLEMENTO ORDINARIO ALLA G. U. N. 274 DEL 25 NOVEMBRE 2003)

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni previste nei successivi CCNL e con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 16/02/2005 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

OMISSIS
ART. 7
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. Le delegazioni trattanti sono costituite come segue:
I - A livello nazionale di Aministrazione:
a) Per la parte pubblica:
- dal Ministro o da un suo delegato;
-da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa.
b) Per le organizzazioni sindacali:
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
II -A livello di Istituzione di alta cultura:
a) Per la parte pubblica:
- dal presidente, con facoltà di delega a trattare al direttore amministrativo per le materie di cui ai punti g) h) j) e m) di cui al comma 2 del precedente art. 6;
- dal Direttore per tutte le altre materie di cui allo stesso comma 2;
b) Per le organizzazioni sindacali:
- dalle R.S.U. e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

CCNL 07/04/2006 DEL AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002- 2005 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

OMISSIS
ART. 35

SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;

b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'articolo 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

2. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002, e loro successive modifiche.

CCNL 16/02/1999 COMPARTO MINISTERI PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 8
SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di amministrazione di cui all'art. 4, comma 3, lett. A) sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3. lett. B) sono :
- le R.S.U.
- le organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL.

CCNL 12/06/2003 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 17/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 9
SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di amministrazione di cui all'art.. 4, comma 3, lett. A) (Contrattazione collettiva integrativa), sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art.. 4, comma 3, lett. B) (Contrattazione collettiva integrativa) sono :
- le R.S.U.
- le organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL.

CCNL 01/04/1999 COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999 (G.U. SERIE GENERALE N. 81 DEL 24.4.1999)

OMISSIS
ART. 10
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI
OMISSIS

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
- dalle R.S.U;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.

CCNL 22/01/2004 DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 3
CONFERMA SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'1.4.1999 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 07/04/1999 COMPARTO SANITÀ PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 9
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI
OMISSIS

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
- dalle R.S.U;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L.

CCNL 19/04/2004 DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002/2003

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL 7 aprile 1999 e dal CCNL integrativo del 20 settembre 2001, con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 24/07/2003 COMPARTO SCUOLA PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2002/2003 (G.U. N. 135 - SERIE GENERALE N. 188 - DEL 14 AGOSTO 2003)

OMISSIS
ART. 7
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI
(Art. 9 del CCNL 1999 ed art.4 del CCNL 15-3-2001)

1. Le delegazioni trattanti sono costituite come segue:
I - A livello di amministrazione:
a) Per la parte pubblica:
-dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa.
b) Per le organizzazioni sindacali:
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.

II - A livello di ufficio scolastico regionale:
a) Per la parte pubblica:
- dal dirigente titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato. L'amministrazione può avvalersi del supporto di personale di propria scelta.
b) Per le organizzazioni sindacali:
- dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
III -A livello di istituzione scolastica:
a) Per la parte pubblica:
- dal dirigente scolastico;
b) Per le organizzazioni sindacali:
- dalla R.S.U. e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL, come previsto dall'Accordo quadro 7-8-1998 sulla costituzione della RSU.

2. Il MIUR può avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa nazionale, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministra-zioni (A.Ra.N.).

CCNL 09/08/2000 RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998 – 2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ

OMISSIS
ART. 9
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato. Per le istituzioni universitarie la delegazione trattante è costituita dal Rettore o un suo delegato e dal Direttore amministrativo o un suo delegato, ed è eventualmente integrata da ulteriori soggetti ove previsto dagli ordinamenti.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
- dalle R.S.U.;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del presente CCNL;

3. Le amministrazioni possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

CCNL 27/01/2005 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 2
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

All'art. 9 del CCNL 9.8.2000 è aggiunto il seguente comma 4:

4. Nelle Aziende di cui all'art. 13 del CCNQ 18.12.2002 la delegazione di parte pubblica è costituita dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore o da un suo delegato.

CCNL 05/04/2001 PER IL QUADRIENNIO 1998 – 2001 ED IL PRIMO BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL' AREA I

OMISSIS
ART. 10
SOGGETTI SINDACALI NELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE DI RIFERIMENTO

1. I soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 47 bis del D.Lgs.n.29/1993.

2. La disciplina del comma 1 ha carattere transitorio e trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze dei dirigenti ai sensi dell'art. 47, comma 9, del d.lgs. n. 29/93.

3. Fino alla costituzione delle rappresentanze di cui al comma 2, il complessivo monte dei permessi sindacali, pari ad 67 minuti per dirigente ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNQ sui distacchi ed aspettative sindacali del 7.8.1998, è interamente fruibile da parte dei soggetti indicati nell'art. 10, comma 1 del CCNL quadro del 7.8.1998; nello stesso periodo e ai soli fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente CCNL è accertata, in ciascun ente, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito dello stesso ente.

CCNL 23/12/1999 COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI AREA DIRIGENZA - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 10
SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs.n.29/1993.

2. La disciplina del comma 1 ha carattere transitorio e trova applicazione fino alla costituzione delle RSU per la specifica area della dirigenza in base a quanto previsto dall'art. 19, comma 6 del CCNL quadro del 7.8.1998.

3. Fino alla costituzione delle RSU il complessivo monte dei permessi sindacali, pari ad 81 minuti per dirigente ai sensi dell'art.8, comma 1 del CCNQ sui distacchi ed aspettative sindacali del 7.8.1998, è interamente fruibile da parte dei soggetti indicati nell'art. 10, comma 1 del CCNL quadro del 7.8.1998; nello stesso periodo e ai soli fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente CCNL è accertata, in ciascun ente, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito dello stesso ente.

CCNL 22/02/2006 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

OMISSIS
ART. 3
CONFERMA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. E' confermato il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 23 dicembre 1999, con le modifiche apportate dal comma 2 e dai seguenti articoli da 4 a 9.

CCNL 08/06/2000 COMPARTO SANITÀ AREA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, SANITARIA, TECNICA E PROFESSIONALE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 9
SOGGETTI SINDACALI

1. In attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area venga disciplinata in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente ai sensi dell'art. 19 legge 300/1970 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei relativi contratti collettivi nazionali.

2. Per effetto del comma 1, il complessivo monte dei permessi sindacali fruibile, pari ad 81 minuti per dirigente stabilito dall'art. 8, comma 1 del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali del 7.8.1998, compete con le modalità stabilite dall'art. 10 del medesimo accordo solo ai sottoindicati dirigenti sindacali :

- componenti delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970;
- componenti delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 10, comma 2;

3. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui ai precedenti alinea competono i soli permessi di cui all'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.

4. In attesa degli accordi del comma 1 la rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto , esclusivamente al fine della ripartizione del contingente dei permessi aziendali, sarà accertata in ciascuna sede aziendale sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.

5. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13, comma 1 del CCNQ del 7.8.1998.

CCNL 03/11/2005 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

OMISSIS
ART. 8
NORMA DI RINVIO E INTEGRAZIONI
OMISSIS

2. Il secondo alinea dell'art. 9, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000 è sostituito dal seguente:
"- dalle componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;"

CCNL 08/06/2000 COMPARTO SANITÀ AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 9
SOGGETTI SINDACALI

1. In attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area venga disciplinata, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali, da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente ai sensi dell'art. 19 legge 300/1970 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei relativi contratti collettivi nazionali,

2. Per effetto del comma 1, il complessivo monte dei permessi sindacali fruibile, pari ad 81 minuti per dirigente stabilito

dall'art. 8, comma 1 del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali del 7.8.1998, compete con le modalità stabilite dall'art. 10 del medesimo accordo solo ai sottoindicati dirigenti sindacali :

- componenti delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 19 della legge 300/970;
- componenti delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa ;

3. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui al comma 2 competono i soli permessi di cui all'art. 11 del citato CCNQ del 7 agosto 1998.

4. In attesa degli accordi del comma 1, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto esclusivamente al fine della ripartizione del contingente dei permessi aziendali sarà accertata in ciascuna sede aziendale sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.

5. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13, comma 1 del CCNQ del 7.8.1998.

CCNL 03/11/2005 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO - VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

OMISSIS
ART. 8
NORMA DI RINVIO ED INTEGRAZIONI
OMISSIS

2. Il secondo alinea dell'art. 9, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000 è sostituito dal seguente:

"- dalle componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale".

CCNL 01/03/2002 PER IL PERSONALE DELL'AREA V DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA RELATIVA AL PERIODO 1/9/2000 - 31/12/2001

OMISSIS
ART. 9
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI
IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede di contrattazione integrativa, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione o da un suo delegato;
- dai dirigenti degli uffici interessati, appositamente individuati dall'amministrazione.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta da rappresentanti di ciascuna delle organizzazioni sindacali di area firmatarie del presente contratto.

D.LGS. 19-5-2000 N. 139
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI IMPIEGO DEL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA, A NORMA DELL'ARTICOLO 10 DELLA L. 28 LUGLIO 1999, N.266. PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 2 GIUGNO 2000, N. 127, S.O.

OMISSIS
27. DELEGAZIONI NEGOZIALI.

1. Il procedimento negoziale intercorre tra una delegazione di parte pubblica composta dal Ministro per la funzione pubblica, che la presiede, e dai Ministri dell'interno e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, o dai sottosegretari di Stato rispettivamente delegati, ed una delegazione delle organizzazioni sindacali rappresentative del

personale della carriera prefettizia individuate con decreto del Ministro per la funzione pubblica secondo i criteri generali in materia di rappresentatività sindacale stabiliti per il pubblico impiego [8].

---

(8) Con *D.M. 3 ottobre 2000* (Gazz. Uff. 18 ottobre 2000, n. 244), modificato dall'art. 1, *D.M. 28 maggio 2001* (Gazz. Uff. 3 luglio 2001, n. 152), è stata individuata la delegazione sindacale che partecipa al procedimento negoziale per la definizione dell'accordo per il biennio 2000-2001, per gli aspetti giuridici ed economici, riguardante il personale della carriera prefettizia. Con *D.M. 3 maggio 2002* (Gazz. Uff. 10 maggio 2002, n. 108) è stata individuata la delegazione sindacale che partecipa al procedimento negoziale per la definizione dell'accordo relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, riguardante il personale della carriera prefettizia.

D.P.R. 20-9-2002 N. 247
REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE SINDACALE PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 5 NOVEMBRE 2002, N. 259.

OMISSIS

2. Definizioni.

1. Ai fini del presente regolamento si intende per:

OMISSIS

c) organizzazioni sindacali: le organizzazioni sindacali rappresentative del personale della carriera prefettizia.

D.P.R. 18-6-2002 N. 164
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE E DELLO SCHEMA DI CONCERTAZIONE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 ED AL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 31 LUGLIO 2002, N. 178, S.O.

OMISSIS

25. INFORMAZIONE

OMISSIS

5. Per le materie suddette, le amministrazioni della Polizia di Stato e del Corpo forestale dello Stato forniscono le adeguate informazioni alle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto in un'apposita conferenza di rappresentanti di dette amministrazioni ed organizzazioni sindacali, non avente alcuna natura negoziale, da riunirsi con cadenza semestrale.

OMISSIS

26. ESAME

OMISSIS

3. Per il Corpo di polizia penitenziaria, l'amministrazione, per tutte le materie indicate negli articoli 25 e 27, procede, prima di assumere le relative determinazioni, all'esame previsto nel comma 1, nel rispetto dei termini massimi ivi stabiliti, dopo aver fornito alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto operanti presso il Corpo di polizia penitenziaria le informazioni necessarie.

INFORMATIVA SUCCESSIVA

CCNL 28/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

A) INFORMAZIONE

OMISSIS

3. L' Agenzia, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, fornisce un'informazione successiva:

1) ai soggetti sindacali di cui all'art.9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa),comma 1:
   a) stato dell'occupazione e politiche degli organici, anche per quanto riguarda i processi di esternalizzazione;
   b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;
   c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
   d) attuazione dei programmi di formazione del personale;
   e) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
   f) andamento generale della mobilità del personale;
   g) qualità del servizio e rapporti con l'utenza;
   h) distribuzione complessiva del fondo di Agenzia, ai sensi dell'art.85;
   i) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
2) ai soggetti sindacali di cui all'art.9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa),comma 2:
   a) stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio/ente;
   b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio/ente;
   c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio/ente;
   d) attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio/ente;
   e) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro/ente;
   f) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio/ente;

Per l'informazione di cui al presente comma sono previsti almeno due incontri annuali, in relazione al quale l'Agenzia fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

CCNL 24/05/2000 COMPARTO AZIENDE PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998 - 2001 E PARTE ECONOMICA 1998 – 1999

OMISSIS

CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO

OMISSIS
ART. 23
LE MATERIE DEL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Fermi restando i principi generali individuati nell'art.6 della parte prima del presente CCNL, l' informazione, la concertazione e la consultazione si svolgono sulle materie e con i soggetti sindacali individuati dal presente articolo.

A) INFORMAZIONE

OMISSIS

2. L' amministrazione, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, fornisce un'informazione successiva:

A) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART 8, COMMA 1, lett. a):
   a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
   b) attuazione dei programmi di formazione del personale;
   c) andamento generale della mobilità del personale;
   d) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni;
   e) distribuzione complessiva del fondo di cui all'art. 47;
   f) parametri e risultati concernenti la qualità e la produttività dei servizi prestati;

g) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
h) qualità del servizio in rapporto con l'utenza;
i) stato dell'occupazione e politiche degli organici.

AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO

OMISSIS
ART. 53
LE MATERIE DEL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Fermi restando i principi generali individuati nell'art.6 della parte prima del presente CCNL, l' informazione, la concertazione e la consultazione si svolgono sulle materie e con i soggetti sindacali individuati dal presente articolo.
A) INFORMAZIONE

OMISSIS

2. L' amministrazione, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, forniscono un'informazione successiva ai soggetti di seguito indicati:

A) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8, COMMA 2, lett a)

a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
b) attuazione dei programmi di formazione del personale;
c) andamento generale della mobilità del personale;
d) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni;
e) distribuzione complessiva del fondo di cui all'art. 65 lett. A;
f) parametri e risultati concernenti la qualità e la produttività dei servizi prestati;
g) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
h) qualità del servizio in rapporto con l'utenza.
i) stato dell'occupazione e politiche degli organici.

CCNL 16/02/1999 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 6
IL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

A) INFORMAZIONE

OMISSIS

3. Nelle materie di seguito indicate, aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, così come in tutte quelle demandate alla contrattazione, l'amministrazione fornisce un'informazione successiva:

A) ai soggetti sindacali di cui all' art. 8, comma 1:

a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
b) applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e di standards di qualità in particolare riferiti ai rapporti con l'utenza;
c) attuazione dei programmi di formazione del personale;
d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
e) andamento generale della mobilità del personale;
f) distribuzione complessiva delle risorse del Fondo unico di ente per i trattamenti accessori;
g) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni;
h) attuazione dei criteri per la formazione delle graduatorie per l'assegnazione degli alloggi;

B) ai soggetti sindacali di cui all'art.8, comma 2:

a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro in sede locale;
b) applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e di standards di qualità in particolare riferiti ai rapporti con l'utenza in sede locale;
c) attuazione dei programmi di formazione del personale in sede locale;
d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
e) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni.

CCNL 09/10/2003 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003 (G.U. N. 182 DEL 25 NOVEMBRE 2003 /SUPPLEMENTO ORDINARIO ALLA G. U. N. 274 DEL 25 NOVEMBRE 2003)

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni previste nei successivi CCNL e con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 16/02/2005 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

OMISSIS
ART. 6
RELAZIONI A LIVELLO DI ISTITUZIONE
OMISSIS

6. L' informazione è successiva relativamente alle unità di personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto con indicazione degli obbiettivi raggiunti. Essa viene fornita in appositi incontri da concordare tra le parti.

CCNL 07/04/2006 DEL AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002- 2005 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

OMISSIS
ART. 31
INFORMAZIONE
OMISSIS

4. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva e ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:
a) attuazione dei programmi di formazione del personale;
b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
c) andamento generale della mobilità del personale;
d) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
e) distribuzione complessiva delle risorse per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi, e per la qualità della prestazione individuale;
f) attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;
g) attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva.

CCNL 16/02/1999 COMPARTO MINISTERI PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

A) INFORMAZIONE

OMISSIS

3. Le amministrazioni, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonchè su tutte quelle demandate alla contrattazione, forniscono un'informazione successiva:
1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1:

a) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;
c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
d) attuazione dei programmi di formazione del personale;
e) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
f) andamento generale della mobilità del personale;
g) qualità del servizio e rapporti con l'utenza;
h) distribuzione complessiva del fondo unico di amministrazione, ai sensi dell'art.31
i) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;

2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:
a) stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio/ente;
b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio/ente;
c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio/ente;
d) attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio/ente;
e) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro/ente;
f) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio/ente;

Per l'informazione di cui al presente comma sono previsti almeno due incontri annuali, in relazione al quale l'Amministrazione fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

CCNL 12/06/2003 AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 5
MATERIE DELLE RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE
OMISSIS

2. All'art. 6, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999 , al termine dell'ultima frase del punto 3 è aggiunta la seguente frase: "le materie per le quali è prevista l'informazione preventiva e successiva possono essere integrate nell'ambito della contrattazione di secondo livello in sede di amministrazione di cui all'art.4, comma 3, lett. A) ".

CCNL 17/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

A) INFORMAZIONE

OMISSIS

3. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, fornisce un'informazione successiva:
1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 1 (Soggetti sindacali titolari contrattazione integrativa):
a) stato dell'occupazione e politiche degli organici, anche per quanto riguarda i processi di esternalizzazione;
b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;
c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
d) attuazione dei programmi di formazione del personale;
e) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
f) andamento generale della mobilità del personale;
g) qualità del servizio e rapporti con l'utenza;
h) distribuzione complessiva del fondo unico di amministrazione, ai sensi dell'art. 83 (Utilizzo del F.U.P.);
i) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
2) ai soggetti sindacali di cui all'art.. 9, comma 2 (Soggetti sindacali titolari contrattazione integrativa),:

a) stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio;
b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio;
c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio;
d) attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio;
e) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
f) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio.

Per l'informazione di cui al presente comma sono previsti almeno due incontri annuali, in relazione al quale l'Amministrazione fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

CCNL 09/08/2000 RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998 – 2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ'

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE
OMISSIS

4. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva, con frequenza almeno annuale, ed ha per oggetto i criteri e le linee generali circa gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:

a) attuazione dei programmi di formazione del personale;
b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, in relazione a quanto previsto in particolare dal D. Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dal decreto interministeriale del 5/8/1998, n. 363.
c) andamento generale della mobilità del personale;
d) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
e) distribuzione complessiva delle risorse per la produttività individuale e collettiva e il miglioramento dei servizi, ai sensi degli articoli 67 e 68;
f) andamento a consuntivo del ricorso alle forme di lavoro di cui alla lettera k del comma 3;
g) funzionamento dei servizi sociali.
h) materie oggetto di informazione preventiva;
i) stato di attuazione dei contratti integrativi.

CCNL 01/03/2002 PER IL PERSONALE DELL'AREA V DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA RELATIVA AL PERIODO 1/9/2000 - 31/12/2001

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE SUCCESSIVA

1. Su richiesta di una o più rappresentanze sindacali di cui all'art.9, l'Amministrazione fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti amministrativi e gli altri atti di gestione attinenti le materie oggetto del presente contratto o comunque rilevanti ai fini della prestazione di lavoro dei dirigenti scolastici.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenendo conto in via prioritaria dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

D.LGS. 19-5-2000 N. 139
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI IMPIEGO DEL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA, A NORMA DELL'ARTICOLO 10 DELLA L. 28 LUGLIO 1999, N.266. PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 2 GIUGNO 2000, N. 127, S.O.

OMISSIS
31. ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE

1. Nei riguardi delle organizzazioni sindacali del personale della carriera prefettizia individuate ai sensi dell'articolo 27 trovano applicazione gli istituti di partecipazione sindacale di cui al regolamento previsto dall'articolo 45, comma 10, del *decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80*.

D.P.R. 20-9-2002 N. 247
REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE SINDACALE PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 5 NOVEMBRE 2002, N. 259.

OMISSIS
4. INFORMAZIONE
OMISSIS

7. L'amministrazione fornisce, a livello centrale e periferico, un'informazione successiva nelle seguenti materie, entro dieci giorni dall'emanazione dell'atto:

a) provvedimenti e atti di gestione rilevanti ai fini del buon andamento degli uffici, nonché sulla costituzione, modificazione ed estinzione del rapporto di impiego;
b) verifica sulla applicazione dei criteri generali di cui all'articolo 5, comma 1, lettere *a*), *b*), *c*), *d*), *e*) ed *f*);
c) attuazione dei programmi di formazione del personale;
d) resoconto delle riunioni del Consiglio di amministrazione.

D.P.R. 18-6-2002 N. 164
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE E DELLO SCHEMA DI CONCERTAZIONE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 ED AL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 31 LUGLIO 2002, N. 178, S.O.

OMISSIS
25. INFORMAZIONE
OMISSIS

4. L'informazione successiva si attua relativamente ai criteri generali concernenti:

a) la qualità del servizio ed i rapporti con l'utenza, nonché le altre misure di massima volte a migliorare l'efficienza dei servizi;
b) l'attuazione di programmi di formazione del personale;
c) le misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in relazione all'attuazione della legge n. 626 del 1994;
d) l'attuazione della mobilità interna.

SOGGETTI SINDACALI
(INFORMATIVA SUCCESSIVA)

D.LGS. 24-3-2000 N. 851
RIORDINO DELLA CARRIERA DIPLOMATICA, A NORMA DELL'ARTICOLO 1 DELLA L. 28 LUGLIO 1999, N. 266.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 11 APRILE 2000, N. 85.

OMISSIS
ART. 14.

1. L'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e' sostituito dal seguente:
"Art. 112 (Procedimento negoziale per la disciplina di alcuni aspetti del rapporto di impiego). - I seguenti aspetti del rapporto di impiego del personale della carriera diplomatica, relativamente al servizio prestato in Italia, sono disciplinati sulla base di un procedimento negoziale tra una delegazione di parte pubblica, composta dal Ministro per la funzione pubblica, che la presiede, e dai Ministri degli affari esteri e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, o dai Sottosegretari di Stato rispettivamente delegati, ed una delegazione delle organizzazioni sindacali rappresentative del personale diplomatico, con cadenza quadriennale per gli aspetti giuridici e biennale per quelli economici, i cui contenuti sono recepiti con decreto del Presidente della Repubblica:

a) il trattamento economico, strutturato sulla base dei criteri indicati nei commi seguenti;
b) l'orario di lavoro;
c) il congedo ordinario e straordinario;
d) la reperibilita';
e) l'aspettativa per motivi di salute e di famiglia;
f) i permessi brevi per esigenze personali;
g) le aspettative ed i permessi sindacali.

Ai fini dell'applicazione del primo comma del presente articolo si considerano rappresentative del personale diplomatico le organizzazioni sindacali che abbiano una rappresentativita' non inferiore al cinque per cento, calcolata sulla base del dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.
La delegazione sindacale e' individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentito il Ministro degli affari esteri.
Il procedimento negoziale si svolge secondo le seguenti modalita':

a) la procedura negoziale e' avviata del Ministro per la funzione pubblica almeno quattro mesi prima della scadenza dei termini di cui al primo comma del presente articolo. Le trattative si concludono con la sottoscrizione di un'ipotesi di accordo;
b) le organizzazioni sindacali dissenzienti possono trasmettere al Presidente del Consiglio dei Ministri ed ai Ministri che compongono la delegazione di parte pubblica le loro osservazioni entro il termine di cinque giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo;
c) l'ipotesi di accordo e' corredata da prospetti contenenti l'individuazione del personale interessato, i costi unitari e gli oneri riflessi del trattamento economico, nonche' la quantificazione complessiva della spesa, diretta ed indiretta, con l'indicazione della copertura finanziaria complessiva per l'intero periodo di validita'. L'ipotesi di accordo non puo' in ogni caso comportare, direttamente o indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, impegni di spesa eccedenti rispetto a quanto stabilito nel documento di programmazione economico-finanziaria approvato dal Parlamento, nella legge finanziaria e nel provvedimento collegato, nonche' nel bilancio;
d) entro quindici giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo il Consiglio dei Ministri, verificate le compatibilita' finanziarie ed esaminate le eventuali osservazioni di cui alla lettera b) che precede, approva l'ipotesi di accordo, i cui contenuti sono recepiti con decreto del Presidente della Repubblica, per il quale si prescinde dal parere del Consiglio di Stato.

Il procedimento negoziale di cui al primo comma del presente articolo, in relazione alla specificita' ed unitarieta' di ruolo della carriera diplomatica, assicura, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, sviluppi omogenei e proporzionati secondo appositi parametri, in tale sede definiti, rapportati alla figura apicale, del trattamento economico del personale della carriera diplomatica. Il trattamento economico e' onnicomprensivo, con soppressione di ogni forma di automatismo stipendiale, ed e' articolato in una componente stipendiale di base, nonche' in altre due componenti, correlate la prima alle posizioni funzionali ricoperte e agli incarichi e alle responsabilita' esercitati e la seconda ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.
La componente stipendiale di base verra' determinata tenendo conto dell'esigenza di realizzare un proporzionato rapporto fra quella dell'ambasciatore e quelle di ciascuno dei rimanenti gradi della carriera diplomatica.

La graduazione delle posizioni funzionali ricoperte dai funzionari diplomatici durante il servizio prestato in Italia, sulla base dei livelli di responsabilita' e di rilevanza degli incarichi assegnati, e' effettuata con decreto del Ministro degli affari esteri, sentite le organizzazioni sindacali di cui al secondo comma del presente articolo. La componente del trattamento economico correlata alle posizioni funzionali ricoperte ed agli incarichi e alle responsabilita' esercitati, verra' attribuita, tramite il procedimento negoziale di cui al primo comma del presente articolo, a tutto il personale della carriera diplomatica, mantenendo un proporzionato rapporto con quella individuata per le posizioni funzionali e gli incarichi del livello piu' elevato.
La componente del trattamento economico correlata ai risultati conseguiti, con le risorse umane ed i mezzi disponibili, rispetto agli obiettivi assegnati, verra' attribuita tenendo conto della efficacia, della tempestivita' e della produttivita' del lavoro svolto dai funzionari diplomatici. Con decreto del Ministro degli affari esteri, sentite le organizzazioni sindacali di cui al secondo comma del presente articolo, si provvedera' alla individuazione delle modalita' per la valutazione dei risultati conseguiti dai singoli funzionari.
Per il finanziamento delle componenti retributive di posizione e di risultato, e' costituito un apposito fondo, nel quale confluiscono tutte le risorse finanziarie, diverse da quelle destinate allo stipendio di base, individuate a tale scopo tramite il procedimento negoziale".

DPCM 22 FEBBRAIO 2002
INDIVIDUAZIONE DELLA DELEGAZIONE SINDACALE CHE PARTECIPA AL PROCEDIMENTO NEGOZIALE PER LA DEFINIZIONE DELL'ACCORDO PER IL BIENNIO 2002-2003, PER GLI ASPETTI RETRIBUTIVI, RIGUARDANTE IL PERSONALE DELLA CARRIERA DIPLOMATICA, RELATIVAMENTE AL SERVIZIO PRESTATO IN ITALIA, AI SENSI DELL'ART. 112 DEL DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 5 GENNAIO 1967, N. 18, NEL TESTO INTRODOTTO DALL'ART. 14 DEL DECRETO LEGISLATIVO 24 MARZO 2000, N. 85.

ART. 1.

1. La delegazione sindacale di cui all'art. 112, commi 1, 2 e 3 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, cosi' come sostituito dall'art. 14 del decreto legislativo 24 marzo 2000, n. 85, che partecipa al procedimento negoziale per la definizione dell'accordo per il biennio 2002-2003, per gli aspetti economici, riguardante il personale della carriera diplomatica, relativamente al servizio prestato in Italia, e' composta dalle seguenti organizzazioni sindacali rappresentative del personale della carriera diplomatica:

1) SNDMAE (Sindacato nazionale dipendenti Ministero affari esteri);
2) CGIL coordinamento Esteri.

Il presente decreto sara' pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

CONCERTAZIONE

CCNL 28/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE
OMISSIS

B) CONCERTAZIONE

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, dai soggetti e nelle materie sottoindicate:
   1) dai soggetti sindacali di cui all'art.9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1 per:
      a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
      b) le linee aziendali di pianificazione per la stipula delle Convenzioni con il Ministero dell'Economia e Finanze, con riferimento alle ricadute sull'organizzazione ed i rapporti di lavoro;
      c) ripartizione delle dotazioni organiche complessive;
      d) la verifica periodica della produttività degli uffici;
      e) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Agenzia.
   2) dai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2:
      a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio;
      b) la verifica periodica della produttività dell'ufficio.

2. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste nell'art. 29 (relazioni sindacali del sistema classificatorio), comma 1, lett. B).

3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

CCNL 24/05/2000 COMPARTO AZIENDE PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998 - 2001 E PARTE ECONOMICA 1998 – 1999

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

OMISSIS

B) CONCERTAZIONE

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, dai soggetti, di cui all'art. 8 della presente Parte prima e nelle materie individuate nelle apposite sezioni per ciascuna Amministrazione del comparto.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque,

concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale ri-sultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

CCNL 26/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 24 maggio 2000 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO
CCNL 24/05/2000

OMISSIS
ART. 23
LE MATERIE DEL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Fermi restando i principi generali individuati nell'art.6 della parte prima del presente CCNL, l' informazione, la concertazione e la consultazione si svolgono sulle materie e con i soggetti sindacali individuati dal presente articolo.

OMISSIS

B) CONCERTAZIONE

1.In relazione all'art.6 della Parte prima, la concertazione si svolge nelle seguenti materie e con i soggetti sottoindicati:
A) soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1, lett. a):
- a) definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
- b) verifica periodica della produttività degli uffici;
- c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni;

B) soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1, lett. b):
- a) definizione dei criteri sui carichi di lavoro nell'ufficio;
- b) verifica periodica della produttività dell' ufficio.

2. La concertazione si svolge anche sulle materie relative al sistema di classificazione di cui all'art. 31, comma 1 lett. B.

OMISSIS
ART. 31
RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. Nell'ambito del sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate:

OMISSIS

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:
- a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 26;
- b) individuazione dell'incremento dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 26 comma 3 lett. B), in relazione all'applicazione dell'art. 44**,** comma 4.
- c) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 26, comma 3, lett. A);
- d) con riferimento agli artt.29 e 30 :
  - criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione

AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO
CCNL 24/05/2000

OMISSIS
ART. 53
LE MATERIE DEL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Fermi restando i principi generali individuati nell'art.6 della parte prima del presente CCNL, l' informazione, la concertazione e la consultazione si svolgono sulle materie e con i soggetti sindacali individuati dal presente articolo.

OMISSIS

B) CONCERTAZIONE

1. In relazione all'art..6 della Parte Prima, la concertazione si svolge nelle seguenti materie e con i soggetti sottoindicati:
A) SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 2, lett. a):
a) definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni;
B) SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 2, lett. b):
a) definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività dell' ufficio

2. La concertazione si svolge anche sulle materie previste dall'art.59, comma 1, lett. B.

OMISSIS
ART. 59
RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1 . Nell'ambito dei sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate.

OMISSIS

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:
a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 56;
b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 56, comma 2, lett. A);

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

CCNL 16/02/1999 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 6
IL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE
OMISSIS

B) CONCERTAZIONE

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'art. 6:
A) dai soggetti sindacali di cui 8, comma 1 per le seguenti materie:
a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
B) dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:

a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche in sede locale;
b) la verifica periodica della produttività degli uffici in sede locale.

2. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste all'art.19, comma 1, lett. B).

3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di pervenire a un accordo. Il confronto deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della concertazione è redatto verbale che riporta le posizioni delle parti nelle materie che sono state oggetto del confronto.

OMISSIS
ART. 19
RELAZIONI SINDACALI RIFERITE AL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. Nell'ambito del sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali:
OMISSIS

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE, PER QUANTO CONCERNE :

a) l'individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 15, comma 1;
b) la determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 15, comma 1, lett. a);
c) con riferimento agli artt.17 e 18:
- i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- i criteri e le procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e le relative necessarie garanzie di contraddittorio.

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

CCNL 09/10/2003 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003 (G.U. N. 182 DEL 25 NOVEMBRE 2003 /SUPPLEMENTO ORDINARIO ALLA G. U. N. 274 DEL 25 NOVEMBRE 2003)

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni previste nei successivi CCNL e con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 16/02/2005 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

OMISSIS
ART. 5
PARTECIPAZIONE
OMISSIS

2. Ricevuta l'informazione i soggetti sindacali di cui all'articolo 7 possono chiedere che si dia inizio alla procedura di concertazione su:

a) criteri per la definizione e la distribuzione degli organici di tutto il personale con riferimento a quanto previsto dal decreto legislativo n. 165/2001 e dalla legge n.508/1999.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro 48 ore dal ricevimento della richiesta. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve concludersi entro 15 giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa. Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno accademico la concertazione deve comunque concludersi entro il 30 luglio.

CCNL 07/04/2006 DEL AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002- 2005 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

OMISSIS
ART. 32
CONCERTAZIONE

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'articolo 40, ricevuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua sui criteri generali nelle seguenti materie:
a) articolazione dell'orario;
b) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;
c) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
d) modalità e cadenze delle verifiche ai fini del passaggio dei ricercatori e tecnologi dalla posizione stipendiale in godimento a quella immediatamente successiva.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, la mobilità, i benefici assistenziali, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, entro il termine di 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che le amministrazioni sono tenute a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I compiti previsti dal presente comma sono attribuiti, per quanto di competenza, ai comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle disposizioni vigenti. La composizione degli organismi previsti nel presente comma, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.

CCNL 16/02/1999 COMPARTO MINISTERI PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE
OMISSIS

B) CONCERTAZIONE

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, dai soggetti e nelle materie sottoindicate:
1) dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 per:
a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
b) la verifica periodica della produttività degli uffici;
c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni;
2) dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:

a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio;
b) la verifica periodica della produttività dell'ufficio.

2. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste nell' art. 20, comma 1, lett. b).

3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

CCNL 12/06/2003 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 17/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE
OMISSIS

B) CONCERTAZIONE

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, dai soggetti e nelle materie sottoindicate:
1) dai soggetti sindacali di cui all'art.. 9, comma 1 (Soggetti sindacali titolari contrattazione integrativa):
a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
b) la verifica periodica della produttività degli uffici;
c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
2) dai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (Soggetti sindacali titolari contrattazione integrativa):
a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio;
b) la verifica periodica della produttività dell'ufficio.

2. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste nell'art. 29, comma 1, lett. B). (Relazioni sindacali del sistema classificatorio).

3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

CCNL 01/04/1999 COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999 (G.U. SERIE GENERALE N. 81 DEL 24.4.1999)

OMISSIS
ART. 8
CONCERTAZIONE

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL. stipulato il 31.3.1999 e per le seguenti materie:

a) articolazione dell'orario di servizio;
b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
d) andamento dei processi occupazionali;
e) criteri generali per la mobilità interna;
f) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro, limitatamente alle amministrazioni che ancora vi siano tenute ai sensi dell'art.6, comma 6, del D.Lgs.n.29/1993.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

CCNL 22/01/2004 DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 6
CONCERTAZIONE

1. Il testo dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituto dal seguente:
"1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

2. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:

a) articolazione dell'orario di servizio;
b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
d) andamento dei processi occupazionali;
e) criteri generali per la mobilità interna.

3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti."

CCNL 07/04/1999 COMPARTO SANITÀ PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

OMISSIS

B) CONCERTAZIONE

- I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:
  - articolazione dell'orario di servizio;
  - verifica periodica della produttività delle strutture operative;
  - definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro.
  - andamento dei processi occupazionali;

La concertazione è, altresì, prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di :

- svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie, art. 16 ;
- valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, art. 20 ;
- conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica, art. 21;
- dei sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35 , comma 2;

- La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta ; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

CCNL 19/04/2004 DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002/2003

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL 7 aprile 1999 e dal CCNL integrativo del 20 settembre 2001, con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 24/07/2003 COMPARTO SCUOLA PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2002/2003 (G.U. N. 135 - SERIE GENERALE N. 188 - DEL 14 AGOSTO 2003)

OMISSIS
ART. 5
PARTECIPAZIONE
(Art. 5 del CCNL 1999 ed art.2 del CCNL 15-3-2001)
OMISSIS

2. Su ciascuna delle materie previste al comma 1 e sulle linee essenziali di indirizzo in materia di gestione della organizzazione scolastica, le OO.SS. firmatarie del presente CCNL possono richiedere, nel termine di due giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione, che venga attivato un tavolo di concertazione. Questo verrà aperto dall'Amministrazione nel termine di cinque giorni lavorativi successivi alla ricezione della richiesta di concertazione, e dovrà in ogni caso chiudersi nel termine perentorio di sette giorni lavorativi dall'apertura.

CCNL 09/08/2000 RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998 – 2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ

OMISSIS
ART. 7
CONCERTAZIONE

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'art. 9, ricevuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua sui criteri generali per la disciplina nelle seguenti materie:

a) articolazione dell'orario di servizio;
b) conferimento degli incarichi di cui all'art. 6, comma 3, lettera g), e loro valutazione periodica;
c) modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e ambito delle professionalità da impiegare negli stessi progetti;
d) svolgimento delle procedure selettive ai fini della progressione verticale di cui all'art. 6, comma 3, lettera n);
e) procedure selettive di cui all'art. 6, comma 3, lettera l).
f) criteri generali del sistema di valutazione di cui all'art. 58;
g) modalità di attuazione delle misure di cui all'art. 14, comma 3.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Gli impegni concertati hanno per le parti carattere vincolante.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta dei soggetti sindacali di cui all'art. 9, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, entro il termine di 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che le amministrazioni sono tenute a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I compiti previsti dal presente comma sono attribuiti, per quanto di loro competenza, ai comitati per le pari opportunità istituiti ai sensi delle disposizioni vigenti.

5. La composizione degli organismi previsti nel precedente comma, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.

CCNL 05/04/2001 PER IL QUADRIENNIO 1998 – 2001 ED IL PRIMO BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL' AREA I

OMISSIS
ART. 7
CONCERTAZIONE

1. E' comunque attivata la concertazione sui criteri generali relativamente alle seguenti materie:

a) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dalla relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

CCNL 22/02/2006 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

OMISSIS
ART. 6
CONCERTAZIONE

1. Il testo dell'art. 8 del CCNL del 23.12.1999 è sostituto dal seguente:

"1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 11, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

2. La concertazione si effettua per le seguenti materie:
a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
c) criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 17;
d) criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento.

3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti."

CCNL 03/11/2005 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

OMISSIS

B) Concertazione

· I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art 25, comma 5;
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

· La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta ; dell'esito

della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

OMISSIS

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 6 del CCNL 8 giugno 2000.

CCNL 03/11/2005 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO - VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

OMISSIS

B) Concertazione

· I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art. 25, comma 5;
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

· La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta ; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

OMISSIS

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 6 del CCNL 8 giugno 2000.

CCNL 01/03/2002 PER IL PERSONALE DELL'AREA V DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA RELATIVA AL PERIODO 1/9/2000 - 31/12/2001

OMISSIS
ART. 5
CONCERTAZIONE A SEGUITO DI INFORMAZIONE PREVENTIVA

1. Nelle materie previste dalle lettere B), C), D), E), F), G), I) e J) dall'art.4, ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art.9 può attivare, mediante richiesta scritta, la procedura di concertazione per l'esame delle materie medesime.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il decimo giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione l'Amministrazione non assume iniziative unilaterali e le OO.SS. non assumono iniziative conflittuali.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di 15 giorni; dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa; al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

D.P.R. 20-9-2002 N. 247
REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE SINDACALE PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 5 NOVEMBRE 2002, N. 259.

OMISSIS
5. CONCERTAZIONE

1. Le organizzazioni sindacali, ricevuta l'informazione ai sensi dell'articolo 4, comma 3, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti le seguenti materie:
a) sistemi di valutazione dell'attività del personale, ivi compresi quelli di cui all'articolo 9, comma 3, del *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139*;
b) conferimento, revoca e rotazione negli incarichi e nelle funzioni, ivi compresi quelli indicati all'articolo 12, comma 4, del *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139*;
c) individuazione dei posti di funzione e graduazione delle posizioni funzionali;
d) individuazione dei posti disponibili nelle qualifiche e le relative sedi di servizio come previsto dall'articolo 13, comma 2, del *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139*;
e) invii in missione e conferimento degli incarichi di cui all'articolo 24 del *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139*;
f) formazione e aggiornamento professionale.
2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai princìpi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
3. La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

D.P.R. 18-6-2002 N. 164
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE E DELLO SCHEMA DI CONCERTAZIONE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 ED AL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 31 LUGLIO 2002, N. 178, S.O.

OMISSIS
26. ESAME

1. L'esame si attua, a livello centrale e periferico, secondo le previsioni di cui all'articolo 25, comma 3, relativamente alle materie oggetto di informazione preventiva. A tal fine, nell'àmbito di ogni amministrazione, ciascuna organizzazione sindacale firmataria dell'accordo recepito con il presente decreto, ricevuta l'informazione, può chiedere, in forma scritta, un incontro per l'esame delle suddette materie. Detto incontro - a cui sono invitate anche le altre organizzazioni sindacali non richiedenti - ha inizio entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per motivi di urgenza; decorsi tali termini le amministrazioni assumono le proprie autonome determinazioni definitive. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti.
2. Durante il periodo in cui si svolge l'esame, le amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie in argomento e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.
3. Per il Corpo di polizia penitenziaria, l'amministrazione, per tutte le materie indicate negli articoli 25 e 27, procede, prima di assumere le relative determinazioni, all'esame previsto nel comma 1, nel rispetto dei termini massimi ivi stabiliti, dopo aver fornito alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto operanti presso il Corpo di polizia penitenziaria le informazioni necessarie.

CONSULTAZIONE

CCNL 28/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

OMISSIS

C) CONSULTAZIONE

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:

1) soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1:
   a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
   b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all'art. 72 del presente CCNL.
   c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui alle norme specifiche secondo il rinvio operato dall'art. 100, comma 1 (flessibilità).
2) i soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2:
   a) organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.

2. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

CCNL 24/05/2000 COMPARTO AZIENDE PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998 - 2001 E PARTE ECONOMICA 1998 – 1999

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

OMISSIS

C) CONSULTAZIONE

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente sulle materie individuate nelle apposite sezioni di ciascuna Amministrazione, e con i soggetti previsti dall' art. 8 della presente Parte prima.

CCNL 26/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 24 maggio 2000 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO
CCNL 24/05/2000

OMISSIS
ART.23
LE MATERIE DEL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Fermi restando i principi generali individuati nell'art.6 della parte prima del presente CCNL, l' informazione, la concertazione e la consultazione si svolgono sulle materie e con i soggetti sindacali individuati dal presente articolo.

OMISSIS

C) CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:
A) soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1, lett. a):
a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche dell'amministrazione;
b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all' art. 19 del presente CCNL;
c) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 13, comma 10;
B) i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1, lett. b):
a) organizzazione e disciplina dell' ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche dell'ufficio.

2. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO
CCNL 24/05/2000

OMISSIS
ART. 53
LE MATERIE DEL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Fermi restando i principi generali individuati nell'art.6 della parte prima del presente CCNL, l' informazione, la concertazione e la consultazione si svolgono sulle materie e con i soggetti sindacali individuati dal presente articolo.

OMISSIS

C) CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:
1) SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 2, lett. a):
a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all'art. 19 del presente CCNL.
c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 13, comma 10 della parte prima del presente CCNL.
2) I SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 2, lett. b):
a) organizzazione e disciplina dell' ufficio;
b) consistenza e variazione delle dotazioni organiche dell'ufficio.

2. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

CCNL 16/02/1999 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 6
IL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

OMISSIS

C) CONSULTAZIONE

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione, da parte dell'amministrazione, degli atti interni di organizzazione aventi riflesso sul rapporto di lavoro ed è facoltativa, salvo che per i casi previsti al comma 2.

2. La consultazione è obbligatoria per le materie di seguito indicate:

A) nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1:

a) organizzazione e disciplina degli uffici ;

b) consistenza e variazione delle dotazioni organiche;

c) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale per le procedure disciplinari fino all'entrata in vigore della disciplina relativa ai Collegi di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 47 del presente **ccnl**;

d) elevazione del contingente da riservare ai contratti di lavoro a tempo parziale, secondo quanto previsto all'art. 21, comma 10;

B) nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'art.8, comma 2:

a) organizzazione e disciplina degli uffici;

b) consistenza e variazione delle dotazioni organiche.

2. Resta ferma la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

CCNL 09/10/2003 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni previste nei successivi CCNL e con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 07/04/2006 DEL AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002- 2005 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

OMISSIS
ART. 33
CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative o norme contrattuali.In tali casi, senza particolari formalità, l'Ente acquisisce il parere dei soggetti sindacali di cui all'articolo 34**.**

2. La consultazione si svolge in particolare sulle materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.

3. I soggetti sindacali di cui al successivo articolo vengono informati sullo stato dell'occupazione negli Enti. A tal fine gli Enti predispongono, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, un atto ricognitivo dei rapporti di lavoro dipendente, delle collaborazioni, delle forme contrattuali flessibili comunque denominate in corso nelle strutture

in cui le amministrazioni si articolano, anche se dotate di autonomia. Delle varie forme di occupazione viene rilevato e comunicato il temine eventualmente previsto, l'area e la categoria cui sono riconducibili i compiti affidati, nonché le risorse complessivamente e analiticamente impegnate, che sono oggetto di consultazione con i soggetti di cui al successivo articolo. L'atto ricognitivo viene aggiornato con cadenza annuale.

CCNL 16/02/1999 COMPARTO MINISTERI PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

OMISSIS

C) CONSULTAZIONE

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:

1) soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1:

a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all' art.35 del presente CCNL.
c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 21, comma 10;

2) i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:

a) organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.

2. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

CCNL 12/06/2003 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 17/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

OMISSIS

C) CONSULTAZIONE

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:

1) soggetti sindacali di cui all'art.. 9, comma 1 (Soggetti sindacali titolari contrattazione integrativa):

a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all'art.. 69 (Procedure di conciliazione e arbitrato) del presente CCNL.

c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui alle norme specifiche secondo il rinvio operato dall'art.98, comma 1 (disposizioni transitorie);

2) i soggetti sindacali di cui all'art.. 9, comma 2 (Soggetti sindacali titolari contrattazione integrativa):

a) organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.

2. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

CCNL 01/04/1999 COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS

ART. 7

INFORMAZIONE

OMISSIS

4. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 29/93.

CCNL 22/01/2004 DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS

ART. 3

CONFERMA SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'1.4.1999 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 07/04/1999 COMPARTO SANITÀ PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS

ART. 6

INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

OMISSIS

C) CONSULTAZIONE

- La consultazione dei soggetti di cui alla lett. A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale di cui all'art. 59, comma 8, del d.lgs. n. 29 del 1993 sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato.
c) casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda o ente è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e degli enti e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende o enti ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 7, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda o ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione può essere costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno una volta l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

4. Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le competenti OO.SS. di categoria su materie aventi riflessi sugli istituti del presente contratto, in particolare su quelli a contenuto economico di cui all'art. 38, comma 4 nonché sulla formazione ed aggiornamento professionale, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le medesime OO.SS. Ai fini del comma 5, i protocolli eventualmente sottoscritti saranno inviati all'ARAN.

5. É costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

CCNL 19/04/2004 DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002/2003

OMISSIS
ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL 7 aprile 1999 e dal CCNL integrativo del 20 settembre 2001, con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

CCNL 09/08/2000 RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998 – 2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ

OMISSIS
ART. 8
CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative, in particolare dall'articolo 6 del D. Lgs. n. 29/1993, o da norme contrattuali.
In tali casi, l'Amministrazione acquisisce il parere preventivo dei soggetti sindacali di cui all'art. 9, senza particolari formalità e con modalità tali da facilitarne l'espressione. Le amministrazioni stesse registreranno formalmente date delle consultazioni e soggetti sindacali consultati.

2. La consultazione si svolge in particolare sulle materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, anche al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni, nonché del decreto interministeriale del 5/8/1998, n. 363.

3. La consultazione si svolge altresì sulle seguenti materie:

a) criteri generali sul contenuto e motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo;
b) programmazione triennale del fabbisogno di personale tecnico- amministrativo, fabbisogni quantitativi e/o qualitativi derivanti dalla costituzione di nuove strutture;
c) criteri generali per il conferimento di mansioni superiori di cui all'art. 24.

CCNL 27/01/2005 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 4
CONSULTAZIONE

All'art. 8 del ccnl 9.8.2000 è aggiunto il seguente comma:

4. I soggetti sindacali di cui all'art. 9 vengono informati sullo stato dell'occupazione negli Atenei. A tal fine le amministrazioni predispongono, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, un atto ricognitivo dei rapporti di lavoro dipendente, delle collaborazioni, delle forme contrattuali flessibili comunque denominate in corso nelle strutture in cui le amministrazioni si articolano, anche se dotate di autonomia. Delle varie forme di occupazione viene rilevato e comunicato il temine eventualmente previsto, l'area e la categoria cui sono riconducibili i compiti affidati, nonché le risorse complessivamente e analiticamente impegnate, che sono oggetto di consultazione con i soggetti di cui all'art. 9. L'atto ricognitivo viene aggiornato con cadenza annuale.

CCNL 05/04/2001 PER IL QUADRIENNIO 1998 – 2001 ED IL PRIMO BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL' AREA I

OMISSIS
ART. 8
CONSULTAZIONE

1. La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 10, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

a) organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
b) casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

CCNL 03/11/2005 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

OMISSIS

C) Consultazione

· La consultazione dei soggetti di cui alla lettera A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa e si estende anche ai casi ove tali atti discendano da articolazioni strutturali legate a nuovi modelli organizzativi operanti in ambiti territoriali sovra aziendali. La consultazione si svolge obbligatoriamente su:

a) organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
b) casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni".

OMISSIS

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 6 del CCNL 8 giugno 2000.

CCNL 03/11/2005 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO - VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

OMISSIS

C) Consultazione

· La consultazione dei soggetti di cui alla lettera A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa e si estende anche ai casi ove tali atti discendano da articolazioni strutturali legate a nuovi modelli organizzativi operanti in ambiti territoriali sovra aziendali. La consultazione si svolge obbligatoriamente su:
a) organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
b) casi di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni".

OMISSIS

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 6 del CCNL 8 giugno 2000.

CCNL 01/03/2002 PER IL PERSONALE DELL'AREA V DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA RELATIVA AL PERIODO 1/9/2000 - 31/12/2001

OMISSIS
ART. 8
CONSULTAZIONE

1. La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 9, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione con particolari riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, sulle materie di cui alle lettere h) e k) dell'art.4.

D.P.R. 20-9-2002 N. 247
REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE SINDACALE PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA. PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 5 NOVEMBRE 2002, N. 259.

OMISSIS
6. CONSULTAZIONE

1. La consultazione delle organizzazioni sindacali prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflesso sul rapporto di impiego è facoltativa. Essa si svolge obbligatoriamente in materia di organizzazione e disciplina di strutture e uffici, a livello centrale e periferico, nonché consistenza e variazione della dotazione organica.

2. Nella suddetta materia, prima di assumere le relative determinazioni, l'Amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere delle organizzazioni sindacali.

D.P.R. 18-6-2002 N. 164
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE E DELLO SCHEMA DI CONCERTAZIONE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 ED AL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 31 LUGLIO 2002, N. 178, S.O.

OMISSIS
27. CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge relativamente ai criteri generali ed ai provvedimenti concernenti:
a) la definizione delle piante organiche;
b) la gestione del rapporto di impiego relativamente agli atti normativi ed amministrativi di carattere generale concernenti lo stato giuridico, previdenziale ed assistenziale, ivi compresi i criteri di massima da seguirsi negli scrutini per le promozioni e i regolamenti recanti le modalità di svolgimento dei concorsi;
c) l'introduzione di nuove tecnologie e le conseguenti misure di massima riguardanti i processi generali di organizzazione degli uffici centrali e periferici aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro.

2. Per le materie suddette, prima di assumere le relative determinazioni, le amministrazioni della Polizia di Stato e del Corpo forestale dello Stato, previa adeguata informazione, acquisiscono senza particolari formalità il parere delle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il presente decreto.

3. La consultazione si attua a livello centrale per le materie di cui al comma 1, lettere a) e b); per la materia di cui alla lettera c) del medesimo comma 1 la consultazione si svolge a livello centrale nonché nel caso di progetti di specifico rilievo locale, anche a livello periferico.

CCNL 28/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

OMISSIS

D) FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Presso ciascuna Agenzia, al fine di favorire un ordinato governo dei processi di rinnovamento e di riorganizzazione delle stesse, sono costituiti appositi Comitati, tra cui quello previsto dall'art. 7 (Comitato pari opportunità), composti dai rappresentanti dell'Agenzia e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo.

2. In tali Comitati le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Agenzia registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Agenzia. Di tali attività, correlate dai dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione. Possono essere istituiti appositi Comitati per garantire l'applicazione della legge 104 del 1992, in particolare per quanto riguarda l'abbattimento delle barriere architettoniche. Ai Comitati è inoltre affidato il compito di acquisire elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui al successivo art. 26**.** Di tale attività, correlata dai dati raccolti nelle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Presso ogni Agenzia sarà costituita una Conferenza di rappresentanti dell'Agenzia e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, nel corso della quale sono esaminate due volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'Agenzia, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle Agenzie e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Agenzia è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

ART. 7
COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito presso l'Agenzia, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 (sistema di partecipazione), lett. D), svolge i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Agenzia è tenuta a fornire;
b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'art.4 (contrattazione collettiva integrativa), comma 3, lett. A;
c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991.

2. Il Comitato, presieduto da un rappresentante dell'Agenzia, è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'Agenzia. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione del part-time;

- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;
- processi di mobilità.

4. L'Agenzia favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'Agenzia.

5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

ART. 8
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d) è, pertanto, istituito presso ciascuna Agenzia, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, un Comitato Paritetico con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di propria competenza;
b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate all'Agenzia per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, il Comitato valuterà l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 27, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Agenzia. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Agenzia ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. L'Agenzia favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CCNL 24/05/2000 COMPARTO AZIENDE PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998 - 2001 E PARTE ECONOMICA 1998 – 1999

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

OMISSIS

D) FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di ristrutturazione o di trasformazione delle Aziende del comparto, conseguenti all'attuazione di specifiche norme di legge, sono costituiti presso ogni Amministrazione appositi Comitati, tra cui quello previsto dall'art. 7, composti dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo.

2. In tali Comitati le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Amministrazione registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Amministrazione. Di tale attività, correlata dai dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Presso ogni Amministrazione sarà costituita una Conferenza di rappresentanti dell' Amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa , nel corso della quale sono esaminate due volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di or-ganizzazione e gestione dell' amministrazione, con parti-colare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in rela-zione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

ART. 7
COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna amministrazione, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. D), svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'art. 4, comma 3;
c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone. In particolare il Comitato promuove iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria anche al fine di rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali. In questo ambito effettua ricerche e definisce i connotati e l'estensione del fenomeno delle molestie sessuali sul lavoro e propone iniziative di interventi per la sua rimozione;
d) promuovere piani di azione positive finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola o impedisce l'affermarsi di una situazione di pari opportunità, per poter così giungere alla applicazione concreta del principio di uguaglianza sancito dalla legge 125 del 1991;
e) svolgere le funzioni di conciliazione di cui all'art. 4, 4° comma della legge 125 del 1991; valuta fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta e di segregazione professionale e formula proposte in merito.
Chiunque ritenga di individuare in fatti, atti e comportamenti riferibili all'Amministrazione gli estremi della discriminazione in suo danno, ai sensi dell'art. 4, 1° e 2° comma della legge 125 del 1991, può anche per il tramite

dell'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato, investire del caso il Comitato per le Pari Opportunità.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'amministrazione, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'amministrazione. Il presidente del Comitato, nominato tra i componenti dell'amministrazione, designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, acquisiti i pareri e le proposte formulate dai Comitati pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- processi di mobilità.
- tutela della salute in relazione alle peculiarità psicofisiche e alla prevedibilità dei rischi specifici per la donna con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che rappresentino rischi per la maternità;
- politiche di pari opportunità negli accessi dall'esterno.

4. Le amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno delle amministrazioni, fornendo in particolare informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza femminile nella varie aree e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

6. Sulla base delle proposte del Comitato, l'Amministrazione adotta, ai sensi dell'art. 2, comma 6 della legge n. 125 del 1991, piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

CCNL 26/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS

ART. 6
FORME DI PARTECIPAZIONE

1. All' art.6, comma 1, lettera D) del CCNL del 24 maggio 2000, al termine del comma 4 è aggiunta la seguente frase : "Alla Commissione bilaterale, istituita per l'approfondimento delle tematiche relative all'ambiente, l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro, è affidato il compito del monitoraggio delle tipologie di infortuni e malattie per causa di servizio nonché la loro frequenza con riferimento al personale del settore operativo ed aeronavigante, al fine di raccogliere elementi di valutazione da sottoporre, mediante relazione annuale, all'amministrazione per le conseguenti valutazioni."

ART. 7
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti , anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. D) del CCNL del 24 maggio 2000 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna amministrazione con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di propria competenza;
b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle amministrazioni per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonchè la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 18 del CCNL del 24 maggio 2000, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CCNL 16/02/1999 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 6
IL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

OMISSIS

D) Altre forme di partecipazione

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di innovazione e di ristrutturazione organizzativa degli enti, in applicazione di quanto previsto dalla legge n. 59/1997, sono costituiti presso ogni ente del comparto appositi Comitati composti dai rappresentanti dell'amministrazione e dai rappresentanti sindacali dei dipendenti di cui all'art 8, comma 1.

2. Nell'ambito dei Comitati previsti al comma 1 le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'amministrazione e registrano le convergenze sulle linee di indirizzo riguardo ai processi di rinnovamento e di ristrutturazione organizzativa dell'ente. Di tale attività, corredata dei dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Comitato di settore.

3. Presso ogni ente è costituita, anche in relazione alle dimensioni dell'ente stesso, una Conferenza di rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza esamina due volte l'anno una delle quali prima della presentazione del bilancio di previsione agli organi deliberanti degli enti le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'ente, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali e la formazione del personale, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni degli enti e senza oneri aggiuntivi per gli stessi, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

ART. 7
COMITATI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascun ente nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art.6 lett. D), svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A);
c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonchè azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'amministrazione, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- processi di mobilità.

4. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno degli enti.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CCNL 09/10/2003 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003 (G.U. N. 182 DEL 25 NOVEMBRE 2003 /SUPPLEMENTO ORDINARIO ALLA G. U. N. 274 DEL 25 NOVEMBRE 2003)

OMISSIS
ART. 7
INTEGRAZIONE ALLA DISCIPLINA DELLE ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE

1. All'art. 6, lett. D (altre forme di partecipazione), comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, alla fine del primo periodo è inserita la seguente integrazione: "A tal fine, rendono obbligatoriamente il proprio parere, ancorché non vincolante".

2. All'art. 6, lett. D (altre forme di partecipazione), comma 3, del CCNL del 16 febbraio 1999, nel secondo periodo, dopo le parole "una delle quali" è inserito il termine "necessariamente".

ART. 8
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. D) (altre forme di partecipazione) del CCNL del 16 febbraio 1999 è, pertanto, istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascun ente con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai comitati sono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 12, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Gli enti favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CCNL 16/02/2005 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

OMISSIS
ART. 17
PARI OPPORTUNITA'

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito presso ciascuna delle istituzioni di alta cultura il Comitato pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1, e dal D.lgs. n.165/2001, articolo 7, comma 1 e articolo 57. Il Comitato è costituito da una persona designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dal presidente dell'istituzione e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:
a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
b) proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
c) iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonchè a realizzare azioni positive, ai sensi della normativa citata nel comma precedente.

3. Nell'ambito delle relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal Comitato, per ciascuna delle materie sottoindicate, al fine di prevedere misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:
o azioni positive, con particolare riferimento all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;
o iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
o flessibilità degli orari di lavoro;
o fruizione del part-time;
o processi di mobilità;
o interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità.

4. L'istituzione assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'Amministrazione, a cui deve essere data la massima pubblicizzazione.

5. Il Comitato rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

OMISSIS
ART. 19
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascuna Amministrazione con i seguenti compiti:
a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;
b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del

mobbing;
d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. Le proposte formulate dai comitati sono presentate alle Amministrazioni per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

5. I comitati di cui al comma 3 sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del comitato viene alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

6. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

7. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.

CCNL 07/04/2006 DEL AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002- 2005 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

OMISSIS
ART. 34
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita per gli Enti:
a) a livello nazionale: dal Presidente o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato;
b) a livello locale: dal titolare del potere di rappresentanza dell'Ente nell'ambito della sede locale, eventualmente assistito da una rappresentanza dei responsabili degli uffici interessati.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
a) a livello nazionale: dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente contratto;
b) a livello locale:
b1) dalle R.S.U.;
b2) dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.).

OMISSIS
ART. 39
PARI OPPORTUNITÀ

1. Sono confermati i comitati per le pari opportunità già insediati presso gli Enti, ai sensi delle disposizioni vigenti.

2. Nei casi in cui detti comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. In occasione del rinnovo del CPO il Presidente è eletto a maggioranza assoluta dei componenti.

4. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa.

5. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 3 sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concertazione con le OO.SS. rappresentative, secondo le procedure individuate dal presente contratto.

6. Gli Enti garantiscono gli strumenti per il funzionamento dei comitati, mettendo immediatamente a loro disposizione idonei locali per la loro attività.

CCNL 16/02/1999 COMPARTO MINISTERI PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE
OMISSIS

D) FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di ristrutturazione dei ministeri conseguenti all'applicazione della Legge 59/97, sono costituiti presso ogni Amministrazione appositi Comitati, tra cui quello previsto dall'art. 7, composti dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo.

2. In tali Comitati le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Amministrazione registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Amministrazione. Di tale attività, correlata dai dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Presso ogni Ministero sarà costituita una Conferenza di rappresentanti dell' Amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa , nel corso della quale sono esaminate due volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell' amministrazione, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

ART. 7
COMITATO PARI OPPORTUNITA'

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna amministrazione, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d), svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'art. 4, comma 3, lett. A;
c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonchè azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'amministrazione, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di funzionari in

rappresentanza dell'amministrazione. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;
- processi di mobilità.

4. Le amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno delle amministrazioni.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CCNL 12/06/2003 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS

ART. 5

MATERIE DELLE RELAZIONI SINDACALI E FORME DI PARTECIPAZIONE

OMISSIS

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 6 lett. D) del CCNL del 16 febbraio 1999, sono altresì costituiti appositi Comitati paritetici, ai quali è affidato il compito di acquisire elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui all'art. 26 del citato CCNL.

ART. 6

COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti , anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. D) del CCNL del 16 febbraio 1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna amministrazione con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di propria competenza;
b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle amministrazioni per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonchè la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CCNL 17/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 6
SISTEMA DI PARTECIPAZIONE
OMISSIS

D) FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di ristrutturazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono costituiti presso l'Amministrazione appositi Comitati, tra cui quello previsto dall'art.. 7 (Comitato pari opportunità), composti dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo.

2. In tali Comitati le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Amministrazione, registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Amministrazione. Possono essere, altresì, istituiti appositi Comitati per garantire l'applicazione della legge 104 del 1992, in particolare per quanto riguarda l'abbattimento delle barriere architettoniche. Ai Comitati è inoltre affidato il compito di acquisire elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui all'art..60**.** Dell'attività dei Comitati, correlata dai dati raccolti nelle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri sarà costituita una Conferenza di rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, nel corso della quale sono esaminate due volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'amministrazione, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta e senza oneri aggiuntivi, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi

alle predette materie – che l'amministrazione è tenuta a fornire – e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

ART. 7
COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art.. 6, lett. D) (Sistema di partecipazione) svolge i seguenti compiti:

a. raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
b. formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'art.. 4, comma 3, lett. A (Contrattazione collettiva integrativa);
c. promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991.

2. Il Comitato, presieduto da un rappresentante dell'amministrazione, è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'amministrazione. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;
- processi di mobilità.

4. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'Amministrazione.

5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

ART. 8
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art.. 6, lett. D) (Sistema di partecipazione) è, pertanto, istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico Comitato Paritetico presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri con i seguenti compiti:
a. raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
b. individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o

di violenza morale;
c. formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
d. formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate all'Amministrazione per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di uno sportello di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, il Comitato valuterà l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art.. 60 (Formazione), idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
a. affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
b. favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. 6. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CCNL 14/09/2000 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI SUCCESSIVO A QUELLO DELL'1.4.1999 (G.U. SERIE GENERALE N. 196 DEL 27.11.2000)

OMISSIS
ART. 19
PARI OPPORTUNITÀ

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt.7, comma 1, e 61 del D.Lgs.n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.

3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:
a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.

4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.

5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione dei Comitati di cui al comma 2, che elaborano e diffondono, annualmente, uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle diverse categorie ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di categoria e della progressione economica all'interno della categoria nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.

7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

CCNL 22/01/2004 DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 8
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonchè la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 del CCNL del 1° aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti inferiore a 30, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento

7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

CCNL 07/04/1999 COMPARTO SANITÀ PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 7
COMITATI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda o ente nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, svolgono i seguenti compiti:
a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto X ;
c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda o ente, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda o ente. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio , a parità di requisiti professionali, nei passaggi interni e nel conferimento degli incarichi di posizioni organizzative del sistema classificatorio;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- processi di mobilità.

4. Le aziende e gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno degli enti, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vai profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi..

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CCNL 19/04/2004 DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002/2003

OMISSIS
ART. 5
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti prendono atto che il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di propria competenza;
b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle aziende o enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonchè la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del *mobbing*, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione**,** previsti dall'art. 29 del CCNL 7 aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle

dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le aziende o enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

CCNL 24/07/2003 COMPARTO SCUOLA PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2002/2003 (G.U. N. 135 - SERIE GENERALE N. 188 - DEL 14 AGOSTO 2003)

OMISSIS
ART. 11
PARI OPPORTUNITÀ
(Art. 18 del CCNL del 1999)

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito, presso il MIUR il Comitato pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1. Il Comitato è costituito da una persona designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dal Ministro dell'IUR e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:
a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonchè a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, per ciascuna delle materie sottoindicate, al fine di prevedere misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:
o percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo, con particolare riferimento ai progetti per l'orientamento scolastico, alla riformulazione dei contenuti d'insegnamento, al superamento degli stereotipi nei libri di testo, alle politiche di riforma;
o azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;
o iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
o flessibilità degli orari di lavoro;
o fruizione del part-time;
o processi di mobilità.

4. L'amministrazione assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n°387. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici della scuola, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.

5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

6. A livello di Amministrazione scolastica regionale, su richiesta delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, possono essere costituiti appositi comitati entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, con composizione e compiti analoghi a quello nazionale dei quali deve essere assicurato il funzionamento da parte delle Direzioni regionali. Il Presidente è nominato dal Direttore regionale.

OMISSIS

ART.71

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

(Art. 58 del CCNI 31.08.1999)

1.Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte le unità scolastiche previste dal D.M. n.382/98, è eletto nei modi previsti dal succitato Accordo quadro 10-7-1996 e dall'art.58 del CCNI 31.08.99 . Ove successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO.SS del comparto scuola.

2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt.18 e 19 del D.lgs.626/94, le parti a solo titolo esemplificativo concordano sulle seguenti indicazioni:

a. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli segnala preventivamente al dirigente scolastico le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;

b. laddove il D.lgs.626/94 prevede l'obbligo da parte del dirigente scolastico di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività; pertanto il dirigente scolastico consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; in occasione della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione; la consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica; è altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.22, comma 5 del D.lgs.626/94. Gli esiti delle attività di consultazione di cui sopra sono riportati in apposito verbale sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

c. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

d. il dirigente scolastico su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e documentazione ricevute un uso strettamente connesso alla sua funzione;

e. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art.19, comma 1, lett.G) del D.lgs.n.626 citato . La formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma base di minimo 32 ore; i contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.lgs.626/94, e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997; in sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;

f. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;

g. per l'espletamento dei compiti di cui all'art.19 del D.lgs.626/94, i rappresentanti per la sicurezza oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante; per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art.19 del D.lgs.626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

ART.72

ORGANISMI PARITETICI TERRITORIALI

(Art. 59 del CCNI 31.08.1999)

1. Alle delegazioni trattanti a livello scolastico regionale, sono affidati i compiti e i ruoli dell'organismo paritetico di cui all'art. 20 del D.lgs.626/94.

2. Tale organismo ha compiti di orientamento e promozione delle iniziative formative e informative nei confronti dei prestatori d'opera subordinati, degli altri soggetti ad essi equiparati e dei loro rappresentanti, di orientamento degli standard di qualità di tutto il processo formativo, di raccordo con i soggetti istituzionali di livello territoriale operanti in materia di salute e sicurezza per favorire la realizzazione di dette finalità. Inoltre, tali organismi assumono la funzione di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti legislative e contrattuali non escludendo la via giurisdizionale.

ART. 73
OSSERVATORIO NAZIONALE PARITETICO DELLA SICUREZZA
(Art. 60 CCNI 31.08.99)

1. Al fine di stabilizzare i rapporti partecipativi in materia di igiene e sicurezza l' Osservatorio Nazionale Paritetico ha il compito di monitorare lo stato di applicazione della normativa, di coordinare l'azione dei comitati paritetici territoriali, di avanzare proposte agli organi competenti in merito alla normativa e alle sue applicazioni, di fare da raccordo con i soggetti istituzionali a livello nazionale operanti in materia di salute e sicurezza.

CCNL 09/08/2000 RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998 – 2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ

OMISSIS
ART. 14
PARI OPPORTUNITA'

1. Sono confermati i comitati per le pari opportunità già insediati presso le amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti.

2. Nei casi in cui detti comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente CCNL. Le rappresentanze del personale nel seno degli stessi sono elette secondo modalità previste dai singoli ordinamenti. I comitati possono iniziare la propria attività nella composizione formata con le rappresentanze elettive, in attesa della designazione delle componenti la cui nomina spetta all'Amministrazione.

3. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa.

4. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 3 sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9.

5. Le amministrazioni garantiscono gli strumenti idonei al funzionamento dei comitati, mettendo, tra l'altro, immediatamente a loro disposizione adeguati locali per la loro attività.

CCNL 27/01/2005 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 20
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali

comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascuna Amministrazione con i seguenti compiti:
a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;
b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. Le proposte formulate dai comitati sono presentate alle Amministrazioni per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

5. I comitati di cui al comma 3 sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del comitato viene alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

6. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

7. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.

ART. 21
IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1.Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte istituzioni del comparto, è individuato con le modalità di cui all'art. 7 del D.M. 5.8.98, n. 363.
Qualora successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO.SS del comparto.

2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt.18 e 19 del D.lgs.626/94, le parti attribuiscono particolare rilievo alle seguenti indicazioni:

a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge. Egli segnala preventivamente al presidente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
b) laddove il D.lgs. 626/94 preveda l'obbligo da parte del Rettore di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si dovrà svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il Rettore consulta il rappresentante dei lavoratori su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante medesimo; in occasione della consultazione questi ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione. La consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante. Inoltre lo stesso è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, sulla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione. E' altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.22, comma 5 del D.lgs. 626/94;
c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati

pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali. Riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
d) il Rettore su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta, col vincolo di farne un uso strettamente connesso alla sua funzione;
e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art.19, comma 1, lett.G) del D.lgs.n. 626 citato. Tale formazione deve prevedere un programma base almeno 32 ore, come previsto dal D.lgs.626/94 e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997. In sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
g) per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D.lgs. 626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art.19 del D.lgs.626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa esplicito riferimento al D.lgs. 626/94, al D.lgs. 242/96, al D.M. 292/96,al D.M. 363/98, al D.M. 382/98, al CCNQ del 7 maggio 1996 e alla legislazione in materia di igiene e sicurezza.

ART. 22
OSSERVATORIO NAZIONALE PARITETICO DELLA SICUREZZA

1. Al fine di stabilizzare i rapporti partecipativi in materia di igiene e sicurezza le parti si impegnano ad attivare, presso la CRUI e senza oneri aggiuntivi di spesa, un Osservatorio Nazionale Paritetico con il compito di monitorare lo stato di applicazione della normativa e di avanzare proposte agli organi competenti, nonché esplicare attività di raccordo con i soggetti istituzionali a livello nazionale operanti in materia di salute e sicurezza.

CCNL 05/04/2001 PER IL QUADRIENNIO 1998 – 2001 ED IL PRIMO BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL' AREA I

OMISSIS
ART. 9
ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'amministrazione od azienda, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle amministrazioni stesse nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità per quanto di sua competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

CCNL 23/12/1999 COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI AREA DIRIGENZA - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 9
PARI OPPORTUNITÀ

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D. Lgs. n. 29/1993, sono definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle donne dirigenti.

2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente.

3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:

a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;

b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;

c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dirigenti dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno.

4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.

5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne dirigenti in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;

b) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate;

c) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione in una apposita relazione annuale dei Comitati di cui al comma 2.

7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti e deliberano all'unanimità.

OMISSIS
ART. 11
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6, ciascun ente individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Per le organizzazioni sindacali, fino alla costituzione delle RSU relative alle Aree della Dirigenza, la delegazione è composta:

- dalle rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 10 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.

CCNL 22/02/2006 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

OMISSIS
ART. 3
CONFERMA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. E' confermato il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 23 dicembre 1999, con le modifiche apportate dal comma 2 e dai seguenti articoli da 4 a 9.

OMISSIS
ART. 8
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Per le finalità indicate nei commi precedenti sono istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 32 del CCNL del 23.12.1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, con un numero di dirigenti inferiore a 5, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento.

7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

ART. 9
INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI

1. In attuazione dell'art. 49, del D. Lgs. n. 165 del 2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

3. L'ARAN si attiva autonomamente o su richiesta del Comitato di settore.

4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del D.Lgs.n.165 del 2001 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

5. Con analoghe modalità si procede tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti decentrati integrativi, anche di livello territoriale. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui agli artt. 4 e 5 del CCNL del 23.12.1999, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

6. E' disapplicata la disciplina dell'art. 12 del CCNL del 10.4.1996.

CCNL 08/06/2000 COMPARTO SANITÀ AREA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, SANITARIA, TECNICA E PROFESSIONALE - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 8
COMITATI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto D;
c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive condizioni di parità dei dirigenti nel lavoro e nello sviluppo professionale, che tengano conto anche della loro posizione in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione manageriale e continua;
- processi di mobilità.
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali.

4. Le aziende favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti all'interno delle aziende, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie discipline nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

OMISSIS
ART. 10
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:
- dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato;
- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati, appositamente individuati dall'azienda.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 1;
- dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del presente C.C.N.L.

3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui all'art. 9 non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.

4. Le aziende possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

CCNL 03/11/2005 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE
OMISSIS

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione è costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno due volte l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità. La Conferenza procede anche al monitoraggio del fenomeno del *mobbing* sulla base delle risultanze che i Comitati paritetici predispongono appositamente in occasione di almeno una delle due verifiche annuali ad essa demandate.

4. É costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

OMISSIS
ART. 7
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti prendono atto che il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute fisica e psichica o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e psichica del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 sono pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* nei confronti dei dirigenti in relazione alle materie di propria competenza nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dirigente interessato;
d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle aziende o enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del *mobbing*, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione**,** previsti dagli artt. 32 e 18, rispettivamente, dei CCNL 5 dicembre 1996 e 10 febbraio 2004 nonché dall'art. 23 del presente contratto, idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti e dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali della presente area, firmatarie del CCNL, e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il Vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le aziende o enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

CCNL 08/06/2000 COMPARTO SANITÀ AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS
ART. 8
COMITATI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto D);
c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive condizioni di parità dei dirigenti nel lavoro e nello sviluppo professionale, che tengano conto anche della loro posizione in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione manageriale;
- processi di mobilità;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali.

4. Le aziende favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti all'interno delle aziende, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie discipline nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

OMISSIS
ART. 10
COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato;
- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati appositamente individuati dall'azienda.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 1 ;
- dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del presente CCNL;

3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui all'art. 9 non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.

4. Le aziende possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

CCNL 03/11/2005 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO - VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

OMISSIS
ART. 6
INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE, CONSULTAZIONE E COMMISSIONI PARITETICHE

OMISSIS

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione è costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno due volte l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità. La Conferenza procede anche al monitoraggio del fenomeno del *mobbing* sulla base delle risultanze che i Comitati paritetici predispongono appositamente in occasione di almeno una delle due verifiche annuali ad essa demandate.

4. É costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

OMISSIS
ART. 7
COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Le parti prendono atto che il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute fisica e psichica o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e psichica del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:
a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* nei confronti dei dirigenti in relazione alle materie di propria competenza nel rispetto delle disposizioni del d.lgs n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dirigente interessato;
d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle aziende o enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del *mobbing*, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione**,** previsti dagli artt. 33 e 18, rispettivamente, dei CCNL 5 dicembre 1996 e 10 febbraio 2004 nonché dall'articolo 23 del presente contratto, idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti e dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali della presente area, firmatarie del CCNL, e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le aziende o enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

CCNL 01/03/2002 PER IL PERSONALE DELL'AREA V DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA RELATIVA AL PERIODO 1/9/2000 - 31/12/2001

OMISSIS
ART. 10
ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'amministrazione scolastica, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, senza oneri aggiuntivi, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle istituzioni scolastiche, osservazione sull'andamento dei processi di valutazione nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità per quanto di sua competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e de-ve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

D.P.R. 20-9-2002 N. 247
REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE SINDACALE PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA. PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 5 NOVEMBRE 2002, N. 259.

OMISSIS
7. COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito il Comitato per le pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i princìpi definiti dalla *legge 10 aprile 1991, n. 125*. Il Comitato, presieduto dal Ministro dell'interno o da un suo delegato, è composto da tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali e da un numero pari di rappresentanti dell'amministrazione. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

2. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo, con le scadenze di cui all'articolo 26, comma 3, del *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139*. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

8. COMMISSIONI

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'amministrazione, è prevista la possibilità di costituire, a richiesta e senza oneri aggiuntivi, Commissioni bilaterali per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'Amministrazione stessa nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità per quanto di sua competenza, raccolgono dati relativi alle predette materie, che l'amministrazione è tenuta a fornire, e formulano proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere un'adeguata rappresentanza femminile.

D.P.R. 31-7-1995 N. 395
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE DEL 20 LUGLIO 1995 RIGUARDANTE IL PERSONALE DELLE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO, CORPO DI POLIZIA PENITENZIARIA E CORPO FORESTALE DELLO STATO) E DEL PROVVEDIMENTO DI CONCERTAZIONE DEL 20 LUGLIO 1995 RIGUARDANTE LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE (ARMA DEI CARABINIERI E CORPO DELLA GUARDIA DI FINANZA).
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 22 SETTEMBRE 1995, N. 222, S.O.

OMISSIS
20. PARI OPPORTUNITÀ

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, vengono istituiti, presso ciascuna delle Amministrazioni interessate dal presente decreto, con la presenza delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale firmatarie dell'Accordo sindacale recepito con il medesimo decreto, appositi comitati per le pari opportunità che propongono misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazionano, almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento, ai nuovi ingressi, al rispetto dell'applicazione della normativa per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, alla promozione di misure idonee a tutelarne la salute in relazione alle peculiarità psicofisiche ed alla prevedibilità di rischi specifici per le donne con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che possono rappresentare rischi per la salute riproduttiva.

2. I comitati, presieduti da un rappresentante dell'Amministrazione, sono composti, in pari numero, da rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale firmatarie dell'Accordo sindacale recepito con il presente decreto e da funzionari in rappresentanza dell'Amministrazione.

2-*bis*. L'Amministrazione dovrà prevedere forme di valorizzazione e di pubblicizzazione del lavoro dei comitati anche mediante inserimento nel sito web di ciascuna Forza di Polizia ad ordinamento civile [(32/a)].

2-*ter*. I comitati dovranno essere rinnovati almeno ogni 4 anni in coincidenza con i rinnovi contrattuali [(32/b)].

3. La disposizione di cui al primo periodo del comma 1 della *legge 7 agosto 1990, n. 232* [(33)], come sostituito dall'art. 3, comma 4, del *decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271* [(34)], convertito dalla *legge 6 luglio 1994, n. 433*, si applica anche alle dipendenti del Corpo Forestale dello Stato.

(32/a) Comma aggiunto dall'art. 27, *D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254* e successivamente così modificato dall'art. 28, comma 3, *D.P.R. 18 giugno 2002, n. 164.*
(32/b) Comma aggiunto dall'art. 27, *D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254.*
(33) Riportata al n. A/LXXV.
(34) Riportato al n. A/CIII.

OMISSIS
22. ELEVAZIONE E AGGIORNAMENTO CULTURALE. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

1. L'Amministrazione favorisce l'elevazione e l'aggiornamento culturale e professionale del personale.

2. La formazione e l'aggiornamento professionale, anche con riferimento alla conoscenza di lingue straniere, sono stabiliti da ciascuna Amministrazione secondo proprie necessità e peculiarità con l'osservanza delle norme previste dai rispettivi ordinamenti.

3. I programmi di insegnamento per la formazione e l'aggiornamento professionale sono stabiliti da ciascuna Amministrazione previo parere di una commissione presieduta da un rappresentante dell'Amministrazione e composta, in pari numero, da rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto e da rappresentanti dell'Amministrazione.

3-*bis*. Ulteriori iniziative di formazione e aggiornamento del personale potranno essere realizzate, qualora l'Amministrazione lo ritenga più conveniente, anche attraverso protocolli o convenzioni con enti locali, università, società private e Amministrazioni [(35/b)].

3-*ter*. Per garantire le attività formative del presente articolo le Amministrazioni utilizzeranno oltre alle quote previste dai rispettivi bilanci, anche le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge ovvero da particolari disposizioni comunitarie. Dell'entità di tali risorse è data informazione alla commissione di cui al comma 3 [(35/b)].

4. Le giornate da destinare per tutto il personale alla formazione e aggiornamento professionale sono finalizzate a:
a) addestramento al tiro ed alle tecniche operative;
b) aggiornamento professionale.

5. Ogni anno ciascun dipendente sarà impegnato per la durata di 12 giornate lavorative per l'addestramento e aggiornamento professionale, di norma così distribuite:
a) 6 giorni per l'addestramento al tiro ed alle tecniche operative;
b) 6 giorni per l'aggiornamento professionale [(35/c)] .

(35/b) Comma aggiunto dall'art. 21, *D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254.*
(35/b) Comma aggiunto dall'art. 21, *D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254.*
(35/c) Vedi, anche, l'art. 21, *D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254.*

OMISSIS
26. FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Oltre ai comitati e commissioni di partecipazione in materia di pari opportunità e di formazione e aggiornamento professionale di cui agli articoli 20 e 22, presso ciascuna Amministrazione sono costituite apposite commissioni, a livello centrale e periferico, per la verifica e la formulazione di proposte relativamente:
a) alla formazione ed aggiornamento professionale;
b) alla qualità e salubrità dei servizi di mensa e degli spacci;
c) alle attività di protezione sociale e di benessere del personale;
d) alle misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale (solo a livello periferico);
e) Commissione automezzi [(40)];
f) Commissione tecnologia ed informatica [(40/a)].

2. Nell'ambito di ogni Amministrazione è altresì costituita, a livello centrale, una commissione per la formulazione di pareri in ordine alla qualità e funzionalità del vestiario.

3. Le commissioni di partecipazione costituite ai sensi dei commi 1 e 2 - che non hanno natura negoziale - sono presiedute da un rappresentante dell'Amministrazione e sono composte, in pari numero, da rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto e da rappresentanti dell'Amministrazione.

4. Per la commissione per le ricompense al personale della Polizia di Stato, di cui all'articolo 74 del *decreto del Presidente della Repubblica 28 ottobre 1985, n. 782*, il Ministro dell'interno con proprio decreto nomina, con cadenza biennale, sei componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale, tenuto conto del grado di rappresentatività delle stesse risultante dalle deleghe complessivamente espresse per la riscossione del contributo sindacale conferite dal personale all'Amministrazione. Nei limiti dei posti disponibili, a ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa è garantita la designazione di almeno un componente. Analoga commissione, nel rispetto di criteri di pariteticità, è costituita rispettivamente per il personale del Corpo della polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato [(40/b)].

5. Ciascuna Amministrazione, una volta l'anno, indice un apposito incontro, a livello centrale, con le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto per un confronto, senza alcuna natura negoziale, sulle modalità di attuazione degli indirizzi generali concernenti le attività degli enti di assistenza del personale.

---

(40) Lettera aggiunta dall'art. 28, comma 4, *D.P.R. 18 giugno 2002, n. 164*. Vedi, anche, il comma 5 dello stesso articolo.
(40/a) Lettera aggiunta dall'art. 28, comma 4, *D.P.R. 18 giugno 2002, n. 164*. Vedi, anche, il comma 5 dello stesso articolo.
(40/b) Comma così sostituito dall'art. 27, *D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254*.

D.P.R. 16-3-1999 N. 254
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE E DEL PROVVEDIMENTO DI CONCERTAZIONE DELLE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998-2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998-1999.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 3 AGOSTO 1999, N. 180, S.O.

OMISSIS

21. ELEVAZIONE E AGGIORNAMENTO CULTURALE FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

1. [(2)].
2. Le giornate destinate alla formazione ed all'aggiornamento professionale di cui all'articolo 22, comma 5, il *decreto del Presidente della Repubblica n. 395 del 1995*, qualora non siano utilizzate nel corso dell'anno per esigenze di servizio, sono recuperate nell'anno successivo [(1/b)].

---

(2) Aggiunge i commi 3-*bis* e 3-*ter* all'art. 22, *D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395*.
(1/b) Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente decreto, nei confronti dei funzionari appartenenti alla carriera prefettizia, vedi l'art. 26, *D.P.R. 23 maggio 2001, n. 316.*

OMISSIS

27. FORME DI PARTECIPAZIONE

1. È costituita una conferenza di rappresentanti delle Amministrazioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto che, al fine di favorire il coinvolgimento e la partecipazione del personale agli obiettivi di ammodernamento delle strutture e riqualificazione del personale, esamina annualmente gli indirizzi fissati dal Ministro in materia di organizzazione e gestione dell'Amministrazione.

. Nell'ambito di ciascuna Amministrazione, i responsabili degli uffici centrali e periferici si incontrano, con cadenza trimestrale, con le rispettive strutture periferiche delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto, anche su richiesta delle stesse, per un confronto - senza alcuna natura negoziale - sulle modalità di attuazione dei criteri concernenti la programmazione di turni di lavoro straordinario, il riposo compensativo ed i turni di reperibilità. A seguito di tale confronto le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto sottopongono la questione all'Amministrazione centrale per un apposito esame, qualora nel predetto confronto si riscontri una diversa valutazione da parte delle medesime organizzazioni.

3. [(3)].

4. [(4) (1/b)].

---

(3) Aggiunge i commi 2-*bis* e 2-*ter* all'art. 20, *D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395*.
(4) Sostituisce il comma 4 dell'art. 26, *D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395*, fatto salvo quanto previsto dallo stesso art. 26.
(1/b) Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente decreto, nei confronti dei funzionari appartenenti alla carriera prefettizia, vedi l'art. 26, *D.P.R. 23 maggio 2001, n. 316.*

D.P.R. 18-6-2002 N. 164
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE E DELLO SCHEMA DI CONCERTAZIONE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 ED AL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 31 LUGLIO 2002, N. 178, S.O.

OMISSIS

28. FORME DI PARTECIPAZIONE

1. È costituita una conferenza di rappresentanti delle amministrazioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto che, al fine di favorire il coinvolgimento e la partecipazione del personale agli obiettivi di ammodernamento delle strutture e riqualificazione del personale, esamina annualmente gli indirizzi fissati dal Ministro in materia di organizzazione e gestione dell'amministrazione.

2. Nell'àmbito di ciascuna amministrazione, i responsabili degli uffici centrali e periferici si incontrano, con cadenza semestrale, con le rispettive strutture periferiche delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il presente decreto, anche su richiesta delle stesse, per un confronto - senza alcuna natura negoziale - sulle modalità di attuazione dei criteri concernenti la programmazione di turni di lavoro straordinario, il riposo compensativo ed i turni di reperibilità. A seguito di tale confronto le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il presente decreto sottopongono la questione all'amministrazione centrale per un apposito esame, qualora nel predetto confronto si riscontri una diversa valutazione da parte delle medesime organizzazioni.

3. All'articolo 20, comma 2-bis del primo quadriennio normativo Polizia, dopo la dizione «del lavoro dei comitati» sono aggiunte le seguenti parole «anche mediante inserimento nel sito web di ciascuna Forza di Polizia ad ordinamento civile».

4. [(2)].

5. Dalla data di sottoscrizione dell'accordo recepito con il presente decreto e fino all'introduzione di una nuova normativa relativa alla materia sopra esposta, le commissioni di cui all'art. 26 del *decreto del Presidente della Repubblica n. 395 del 1995*, così come modificato dal comma 4, dovranno essere ricostituite con cinque rappresentanti designati in maniera proporzionale dalle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il presente decreto.

---

(2) Aggiunge le lettere e) ed f) al comma 1 dell'art. 26, *D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395.*

29. NORME DI GARANZIA

1. La corretta applicazione del titolo II del presente decreto è assicurata anche mediante l'attivazione delle procedure di raffreddamento dei conflitti previste dall'articolo 8 del decreto sulle procedure.

2. Qualora in sede di applicazione delle materie regolate dal presente decreto e dall'accordo quadro di amministrazione siano rilevate, in sede centrale o periferica, violazioni delle procedure del sistema delle relazioni sindacali di cui all'articolo 23 o insorgano conflitti fra le amministrazioni e le Organizzazioni sindacali nazionali sulla loro corretta applicazione, può essere formulata, da ciascuna delle parti alla commissione paritetica di cui al comma 3, richiesta scritta di esame della questione controversa con la specifica e puntuale indicazione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali la stessa si basa. Nei trenta giorni successivi alla richiesta, la predetta commissione procede ad un esame della questione controversa, predisponendo un parere vincolante nel merito a far data dal giorno in cui è stata formulata la richiesta, al quale le parti si conformano, che successivamente è inviato all'ufficio nel quale la controversia stessa è insorta. Di tale parere è data conoscenza a tutte le sedi centrali e periferiche dell'amministrazione.

3. Presso ciascuna delle amministrazioni interessate, è istituita, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, per i fini di cui al comma 2, una commissione presieduta da un rappresentante dell'amministrazione e composta in pari numero da rappresentanti dell'amministrazione e da un rappresentante per ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di accordo recepita dal presente decreto.

4. Le richieste di esame di cui al comma 2, avanzate dai dirigenti degli uffici centrali e periferici delle amministrazioni o dalle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito con il presente decreto, devono essere inoltrate all'ufficio per le relazioni sindacali di ciascuna amministrazione, che cura gli adempimenti conseguenti.

DISTACCHI SINDACALI

CCNQ 07/08/1998 SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI NONCHÈ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI

OMISSIS
ART. 5
DISTACCHI SINDACALI

1. I dipendenti a tempo pieno o parziale ed i dirigenti indicati nell'art. 1 comma 1, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle amministrazioni dei comparti ed aree **,** che siano componenti degli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative hanno diritto al distacco sindacale con mantenimento della retribuzione di cui all'art.17 per tutto il periodo di durata del mandato sindacale nei limiti numerici previsti dall'art. 6.

2. I distacchi dei dirigenti sindacali spettanti alle confederazioni ai sensi del comma 1 possono essere utilizzati anche in altre organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni stesse.

3. I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova – ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica. Ai fini del periodo di prova, qualora dopo la formale assunzione in servizio nei confronti del dirigente sindacale venga richiesto ovvero risulti confermato il distacco o l'aspettativa , potranno essere attivate le procedure di urgenza previste dall'art. 14 per la prosecuzione o l'attivazione del distacco o aspettativa. Il periodo di prova risulterà sospeso per tutta la durata di esso.

ART. 6
RIPARTIZIONE DEL CONTINGENTE DEI DISTACCHI

1. Il contingente complessivo dei distacchi sindacali spettanti ai dipendenti e dirigenti pubblici di cui all'art. 5 comma 1, per la durata del presente contratto, è pari a n. 2584 e costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti e aree di contrattazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 1

2. Il contingente dei distacchi è ripartito nell'ambito di ciascun comparto ed area secondo l'allegata tabella n. 1. All'interno di ciascun comparto ed area ogni contingente è ripartito - per il novanta per cento - alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e per il restante dieci per cento alle confederazioni sindacali cui le stesse siano aderenti ai sensi dell'art. 47 bis, comma 2 del d.lgs. 29/1993, garantendo comunque, nell'ambito di tale ultima percentuale, un distacco sindacale per ognuna delle predette confederazioni ed un distacco, utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, alla confederazione considerata rappresentativa, ai sensi dell'art. 44, comma 7 del d. lgs 80/1998.

3. Le associazioni sindacali rappresentative sono le esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dal presente contratto**.** Alla ripartizione del contingente dei distacchi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali - fatte salve le garanzie di cui al comma 2 - si procede in rapporto al grado di rappresentatività accertata dall'ARAN nonché tenuto conto della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nei comparti ed aree.

4. Con il presente contratto , ai fini dell'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni di categoria, si dà applicazione all'art. 11, comma 1 lett. b) e c) del CCNL quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione stipulato il 2 giugno 1998, con riguardo al la collocazione dei segretari comunali dal comparto Ministeri a quello delle Regioni - Autonomie locali e delle specifiche tipologie professionali - rispettivamente degli Enti pubblici non economici e delle Istituzioni ed enti di sperimentazione e ricerca - dall'area della dirigenza ai comparti. I distacchi già afferenti alle organizzazioni rappresentative di tali categorie (n. 2 per i segretari comunali, n. 5 e n. 7, rispettivamente per le specifiche tipologie degli enti pubblici non economici e delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione) sono defalcati dai contingenti di originaria appartenenza ed attribuiti a quelli di nuova assegnazione.

5. Sono rappresentative nei comparti ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993 le associazioni sindacali di cui alle tabelle dal n. 2 al n.9, che avranno valore sino all'entrata a regime del nuovo sistema di rappresentatività ai sensi e per gli effetti dell'art. 44 d.lgs 80/1998.

ART. 7
FLESSIBILITÀ IN TEMA DI DISTACCHI SINDACALI

1. Fermo rimanendo il loro numero complessivo, i distacchi sindacali - sino al limite massimo del 50% - possono essere fruiti dai dirigenti sindacali di cui all'art. 5, comma 1, anche frazionatamente per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno.

2. Nei limiti di cui al comma 1, i distacchi sindacali per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno possono essere utilizzati con articolazione della prestazione di servizio ridotta al 50% - previo accordo del dipendente stesso con l'amministrazione interessata sulla tipologia di orario prescelta tra quelle sotto indicate:

a) in tutti i giorni lavorativi;
b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in modo da rispettare - come media - la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco temporale preso in considerazione.

3. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 2, il numero dei dirigenti distaccati risulterà aumentato in misura corrispondente, fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.

4. Nel caso di distacco sindacale disposto ai sensi del comma 2, per la parte economica si applica l'art. 17 comma 3 e, per il diritto alle ferie ed al periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purché in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta), si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part - time - orizzontale o verticale - secondo le tipologie del comma 2 . Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part - time - e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.

5. Fermo rimanendo quanto previsto dal comma 1, per i dirigenti sindacali appartenenti alle qualifiche dirigenziali previo accordo con l'amministrazione di appartenenza, il distacco sindacale può essere svolto con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in analogia a quanto previsto dal comma 2, lettera b). Per la dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale- ivi compresa la dirigenza dell'area medico - veterinaria, l'articolazione della prestazione lavorativa ridotta è svolta in modo da rispettare , come media, la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione stessa nell'arco temporale (settimana, mese o periodo dell'anno) considerato.

6. In tutti i casi previsti dal comma 5 si applica il disposto del comma 4, prendendo a riferimento il CCNL del comparto cui l'area dirigenziale appartiene.

7. La prestazione lavorativa dei dirigenti sindacali indicati nei commi 2 e 5 può anche essere superiore al 50%.

8. Per il periodo in cui si applicano nei loro confronti le flessibilità previste nei commi 2 e 5, i dirigenti sindacali non possono usufruire dei permessi previsti dagli artt. 8 e 9. In caso di urgenza è ammessa la fruizione di permessi ad assentarsi dal servizio per l'espletamento del mandato senza riduzione del debito orario che dovrà essere recuperato nell'arco dello stesso mese.

OMISSIS
ART. 14
PROCEDURE PER LA RICHIESTA, REVOCA E CONFERME DEI DISTACCHI ED ASPETTATIVE SINDACALI.

1. Le richieste di distacco o aspettativa sindacale ai sensi degli artt. 5 e 12 sono presentate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato che -accertati i requisiti soggettivi previsti dagli art. 5, comma 1 ed 11 comma 1- provvedono entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi e per gli effetti dall'art. 54, comma 6 del d.lgs. 29/1993 anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti.

2. Per consentire i relativi adempimenti in ordine ai distacchi sindacali utilizzati nel Comparto "Regioni - Autonomie Locali" , l'amministrazione di appartenenza trasmette copia dei provvedimenti di cui al comma 1 all'ANCI per il personale dipendente dai Comuni e loro consorzi ed IPAB; all'UPI per il personale dipendente dalle Province; all'UNCEM per il personale dipendente dalle Comunità montane; all'UNIONCAMERE per quanto riguarda il personale delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura; alla Conferenza dei Presidenti delle Regioni per quanto

riguarda il personale dipendente dalle Regioni, dagli Enti pubblici non economici da esse dipendenti e dagli Istituti autonomi per le case popolari.

3. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali possono procedere alla revoca dei distacchi e delle aspettative in ogni momento, comunicandola alle amministrazioni interessate ed al Dipartimento della Funzione pubblica per i consequenziali provvedimenti.

4. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 1 per la concessione dei distacchi o delle aspettative sindacali non retribuite, per motivi di urgenza - segnalati nella richiesta da parte delle confederazioni ed organizzazioni sindacali - è consentito l'utilizzo provvisorio - in distacco o aspettativa dei dipendenti interessati - dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima.

5. Qualora la richiesta di distacco non possa aver seguito, l'eventuale assenza dal servizio dei dipendenti è trasformata, a domanda, in aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'art. 12

6. Le variazioni ai distacchi ed alle aspettative vanno comunicate alle amministrazioni interessate entro il 31 gennaio di ogni anno. In tutti i casi di cessazione del distacco o di aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con la confederazione od organizzazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.

7. Nel rispetto delle quote complessive di distacchi assegnati a ciascun comparto dalla tabella allegato 1 al presente contratto e nell'ambito di esso, ogni singola confederazione può modificare - in forma compensativa tra comparto e relativa autonoma area di contrattazione della dirigenza - le quote di distacchi rispettivamente assegnati. Tale possibilità riguarda anche le organizzazioni sindacali di categoria appartenenti alla stessa sigla confederale. Dell'utilizzo dei distacchi in forma compensativa è data notizia all'amministrazione di appartenenza del personale interessato ai fini degli adempimenti istruttori di cui al presente articolo nonché per la predisposizione degli elenchi previsti dall'art.15 comma 4.

OMISSIS

ART. 16

NORME SPECIALI PER LA SCUOLA

1. Per i dirigenti sindacali appartenenti al comparto scuola gli artt. 7, 10 e 14 si applicano con le seguenti specificazioni o integrazioni:

A) **Art. 7 , commi 1 e 2**:

- nel caso di applicazione del comma 1 , il frazionamento del distacco non può essere inferiore alla durata dell'anno scolastico;
- ai dirigenti di istituto ed ai responsabili di amministrazione si applica solo il disposto del comma 1 . In tal caso il frazionamento del distacco non può essere inferiore alla durata dell'anno scolastico;
- in tutti i casi in cui possa ricorrere l'applicazione del comma 2 , la tipologia di distacco sindacale per il personale docente può essere solo quella di cui alla lettera a) dello stesso comma, prevedendosi in tal caso una proporzionale riduzione del numero delle classi assegnate.
- la disciplina da prendere a riferimento per l'applicazione del comma 2 è quella prevista dall'ordinanza del Ministero della Pubblica istruzione n. 179 del 19 maggio 1989 e successive conferme. Il rinvio alle disposizioni richiamate va inteso come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali. Pertanto essi non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di rapporti di lavoro part time dalla citata ordinanza.

OMISSIS

C) **Art. 14, comma 1, 3, 4 :**

- con riferimento ai commi 1 e 3, le richieste di distacco o di aspettativa sindacale dei dirigenti sindacali del comparto e la comunicazione di conferma annuale devono essere presentate entro il 30 giugno di ciascun anno. La stessa data deve essere rispettata per le richieste di revoca del distacco o dell'aspettativa che non possono avvenire nel corso dell'anno scolastico anche nel caso in cui contengano la contestuale sostituzione con altro dirigente sindacale salvo un sopravvenuto motivato impedimento. In tal caso è possibile la sostituzione nel distacco retribuito con un dirigente già collocato in aspettativa sindacale non retribuita. In prima applicazione del presente contratto il termine del 30 giugno è spostato al 31 luglio 1998 anche per quanto concerne la fruibilità dei permessi cumulati previsti dall'art. 20, comma 1.
- con riferimento al comma 4 , la procedura d'urgenza per il distacco o aspettativa dei dirigenti sindacali di cui al precedente alinea è adottabile solo fino al 31 luglio di ciascun anno.

OMISSIS

ART. 19
DISPOSIZIONI PARTICOLARI
OMISSIS

8. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali con riserva per motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole del giudizio, dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi e delle ore di permesso fruite e non spettanti. Analogamente si procede nei confronti delle confederazioni ed organizzazioni sindacali in caso di superamento dei contingenti dei distacchi - verificati annualmente a consuntivo dal Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 15 - nonché dei permessi loro spettanti .

CCNQ 18/12/2002 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI NEL BIENNIO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 2
RIPARTIZIONE DEL CONTINGENTE DEI DISTACCHI

OMISSIS

3**.** Il contingente dei comparti di nuova formazione di cui al comma 2 è costituito per scorporo dai comparti di provenienza del personale, ha valenza per il presente biennio e sarà soggetto a revisione nel biennio 2004 - 2005. Al fine di consentire le agibilità sindacali nei predetti comparti, per la durata del presente contratto, alle organizzazioni sindacali di categoria del comparto Ministeri e del comparto Scuola è consentita la possibilità di utilizzare in forma compensativa rispettivamente per le Agenzie fiscali e la Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché per l'AFAM, i distacchi di loro pertinenza. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate per i comparti di provenienza. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all'ARAN.

OMISSIS
ART. 6
DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL COMPARTO SCUOLA

1. Nel comparto Scuola, il termine del 30 giugno previsto dall'art. 16, comma 1, lett. c) del CCNQ 7 agosto 1998 per consentire a regime l'utilizzo dei distacchi da parte delle organizzazioni sindacali, è sostituito - in prima applicazione del presente contratto - dalla seguente procedura provvisoria che contempera il tempestivo diritto alle agibilità sindacali con le esigenze organizzative legate all'avvio dell' anno scolastico 2002 – 2003. A tal fine:

1) le organizzazioni sindacali dovranno comunicare al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca le proprie richieste di distacco sulla base e nei limiti dei contingenti attribuite dalla presente ipotesi di contratto entro 10 giorni dalla sigla della stessa;

2) gli incrementi dei distacchi loro spettanti rispetto ai vigenti CCNQ (stipulati il 9 agosto 2000 ed il 19 giugno 2002) saranno conteggiati ai fini delle esigenze organizzative dell'amministrazione scolastica e definitivamente attivati con la sottoscrizione del presente contratto.

2. Nel comparto Scuola, a regime, per il personale nei cui confronti non esistano vincoli connessi all'obbligo di assicurare la continuità dell'attività didattica, il termine del 30 giugno di ciascun anno per le richieste di distacco o di aspettativa può essere oltrepassato quando le richieste possano essere accolte senza arrecare alcun pregiudizio o disfunzione al servizio scolastico.

D.LGS. 30-3-2001 N. 165
NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 9 MAGGIO 2001, N. 106, S.O

OMISSIS
ART. 43
RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

(Art. 47-*bis* del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, aggiunto dall'art. 7 del *D.Lgs. n. 396 del 1997*, modificato dall'art. 44, comma 4 del *D.Lgs. n. 80 del 1998;* Art. 44 comma 7 del *D.Lgs. n. 80 del 1998*, come modificato dall'art. 22, comma 4 del *D.Lgs n. 387 del 1998)*

OMISSIS

6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.

CCNL 28/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 10
TITOLARITÀ DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

1. La titolarità dei permessi sindacali nel luogo di lavoro, così come previsto dall'art.10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;

b) dirigenti sindacali:

- dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;
- componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'accordo quadro di cui al comma 1.

CCNL 24/05/2000 COMPARTO AZIENDE PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998 - 2001 E PARTE ECONOMICA 1998 – 1999

OMISSIS
ART. 9
TITOLARITA' DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luogo di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;

b) dirigenti sindacali:

- dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 8, comma 1 lett. a), comma 2 lett. a) e comma 3;
- componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'accordo quadro di cui al comma 1.

CCNL 26/5/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 8
TITOLARITA' DEI DIRITTI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

1. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le amministrazioni, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche.

2. Il secondo alinea dell'art. 9, comma 1, lett. b) del CCNL del 24 maggio 2000 è sostituito dal seguente " dalle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione collettiva nazionale"

CCNL 09/10/2003 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003 (G.U. N. 182 DEL 25 NOVEMBRE 2003 /SUPPLEMENTO ORDINARIO ALLA G. U. N. 274 DEL 25 NOVEMBRE 2003)

OMISSIS
ART. 9
NORMA DI RINVIO

1. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2, relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso gli enti, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche.

2. In relazione alla questione insorta sull'art. 9, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999, relativamente alla fruibilità dei permessi sui luoghi di lavoro, le parti convengono sulla necessità di procedere ad un approfondimento in una apposita sessione negoziale che inizierà entro 60 giorni dalla stipula del presente CCNL.

CCNL 12/06/2003 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 7
NORMA DI RINVIO

1. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le amministrazioni, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche.

2. In relazione alla questione insorta sull'art. 9 comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999 relativamente alla fruibilità dei permessi sui luoghi di lavoro, le parti convengono sulla necessità di procedere ad un approfondimento in una apposita sessione negoziale che inizierà entro il 15 marzo 2003.

CCNL 17/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 10
TITOLARITÀ DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

1. La titolarità dei permessi sindacali nel luogo di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 del **CCNQ** sui

distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998 e successive integrazioni e modificazioni, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:
a. componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
b. dirigenti sindacali:

- dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;
- componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. A) ed ai due precedenti alinea.

2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'accordo quadro di cui al comma 1.

CCNL 19/04/2004 DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002/2003

OMISSIS
ART. 6
NORMA DI RINVIO

1. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art.10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le aziende ed enti nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modificazioni.
2. Il secondo alinea dell'art. 8, comma 1, lett. b) del CCNL 7 aprile 1999 è sostituito dal seguente:

"- dalle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;"

CCNL 09/08/2000 RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998 – 2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ

OMISSIS
ART. 10
SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'art. 10, comma 3, del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, sono quelli previsti dall'articolo 10, comma 1, del medesimo accordo.

CCNQ 27/02/2001 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NELLE AREE DIRIGENZIALI NEL BIENNIO 2000 – 2001

OMISSIS
ART. 2
RIPARTIZIONE DEL CONTINGENTE DEI DISTACCHI

1. Il contingente dei distacchi sindacali, per la durata del presente contratto, è pari a n. 124 e costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti le aree dalle associazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 1, comma 5,

fatto salvo quanto previsto dall'art. 4. Il contingente dei distacchi è ripartito nell'ambito di ciascuna area secondo la tabella allegato n. 1.

2. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali di cui al comma 1 già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998.

3. Per il secondo biennio economico di contrattazione 2000 - 2001 sono rappresentative nelle aree dirigenziali ai sensi dell' art. 1, comma 5 le organizzazioni sindacali di cui alle tabelle dal n. 2 al n. 5, che avranno valore sino al successivo accertamento della rappresentatività valido per il quadriennio 2002 – 2005 – primo biennio economico 2002 – 2003.

CCNQ 03/10/2005 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NELLE AREE DELLA DIRIGENZA NEL BIENNIO 2004 – 2005

OMISSIS
ART. 2
RIPARTIZIONE DEL CONTINGENTE DEI DISTACCHI

1. Il contingente dei distacchi sindacali utilizzabile dal presente contratto è pari a n. **129**. Esso deriva dal contingente storico di n. 124 a cui vanno sommati n.5 distacchi relativi ai professionisti degli Enti pubblici non economici, collocati con il CCNQ del 23 settembre 2004 nell'apposita sezione della relativa area dirigenziale VI.

OMISSIS

3**.** Il contingente dei distacchi delle Agenzie fiscali, è costituito per scorporo dall'area di provenienza dei dirigenti (Ministeri), ha valenza per il presente biennio e sarà soggetto a revisione nel biennio 2006 - 2007. Comunque, al fine di consentire le agibilità sindacali nelle Agenzie fiscali e Presidenza del Consiglio dei Ministri, per la durata del presente contratto, alle organizzazioni sindacali di categoria dell'area I, VI e VIII è consentita la possibilità di utilizzare i distacchi di loro pertinenza in forma compensativa. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all'ARAN.

OMISSIS
ART. 6
DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL COMPARTO SCUOLA

1. Nell'area V, attesa la specificità del comparto Scuola, sono confermate le norme speciali di cui all'art. 16 del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Per l'applicazione del presente contratto, nel comparto Scuola, al fine di consentire a regime l'utilizzo dei distacchi da parte delle organizzazioni sindacali, si conferma la seguente procedura che contempera il tempestivo diritto alle agibilità sindacali con le esigenze organizzative legate all'avvio dell'anno scolastico. A tal fine:

1) le organizzazioni sindacali dovranno comunicare al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca le proprie richieste di distacco sulla base e nei limiti dei contingenti attribuiti dalla presente ipotesi di contratto entro 10 giorni dalla sigla della stessa o, comunque, non oltre il 30 giugno 2005;

2) gli incrementi ed i decrementi dei distacchi loro spettanti rispetto al vigente CCNQ del 21 marzo 2001 saranno conteggiati ai fini delle esigenze organizzative dell'amministrazione scolastica e definitivamente attivati con l'entrata in vigore del presente contratto;

3) le cessazioni dei distacchi derivanti dal decremento del contingente di spettanza delle singole organizzazioni sindacali, decorreranno a partire dal primo giorno del mese successivo a quello dell'entrata in vigore del presente contratto e, ove questo corrisponda con il periodo di chiusura delle attività didattiche delle Istituzioni scolastiche, dal 1° settembre 2005, senza interruzione dell'anzianità di servizio.

CCNQ 21/03/2001 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI NELL' AREA DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA NEL BIENNIO 2000 - 2001

OMISSIS
ART. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ

1. Il presente contratto dà attuazione a quanto previsto dall' art. 3, comma 5 del CCNQ del 9 agosto 2000 che ha rinviato ad apposito accordo la ripartizione di n. 10 distacchi accantonati per l'area della dirigenza scolastica, istituita con CCNQ stipulato nello stesso giorno del 9 agosto 2000.

2. La ripartizione dei predetti distacchi è riportata nella tavola n.1 allegata al presente contratto.

3. Dal 1 gennaio 2001, nel comparto scuola, il monte ore permessi di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative è calcolato su n. 36 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 3, commi 4 e 5 del CCNQ del 9 agosto 2000.
4. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento ai CCNQ del 7 agosto 1998, del 27 gennaio 1999 e 9 agosto 2000.

D.P.R. 20-1-2006 n. 107
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER IL QUADRIENNIO GIURIDICO 2004-2007 E PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005, RIGUARDANTE IL PERSONALE DELLA CARRIERA DIPLOMATICA, RELATIVAMENTE AL SERVIZIO PRESTATO IN ITALIA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 112 DEL D.P.R. 5 GENNAIO 1967, N. 18, COME SOSTITUITO DALL'ARTICOLO 14 DEL D.LGS. 24 MARZO 2000, N. 85.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 20 MARZO 2006, N. 66.

OMISSIS
9. DISTACCHI SINDACALI

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il limite massimo dei distacchi sindacali autorizzabili a favore dei funzionari diplomatici è determinato nel contingente complessivo di n. 3.
2. Alla ripartizione dei distacchi sindacali di cui al comma 1 tra le organizzazioni sindacali dei funzionari diplomatici rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'articolo 112, comma 2, del *decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18*, come sostituito dall'articolo 14 del *decreto legislativo 24 marzo 2000, n. 85*, provvede il Ministro per la funzione pubblica, sentite le organizzazioni sindacali interessate, entro il primo quadrimestre di ciascun biennio. La ripartizione, che ha validità fino alla successiva, è effettuata in rapporto al numero delle deleghe complessivamente espresse per la riscossione del contributo sindacale conferite dal personale all'Amministrazione, accertate per ciascuna delle citate organizzazioni sindacali alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la ripartizione.
3. Le richieste di distacco sindacale sono presentate dalle organizzazioni sindacali aventi titolo alla Direzione generale per il personale, la quale cura gli adempimenti istruttori, acquisendo per ciascuna richiesta nominativa il preventivo assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ed adotta il decreto di distacco sindacale entro il termine di trenta giorni dalla richiesta. L'assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato esclusivamente all'accertamento dei requisiti di cui al comma 4 ed alla verifica del rispetto del contingente e relativo riparto di cui al comma 2, è considerato acquisito qualora il Dipartimento della funzione pubblica non provveda entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le organizzazioni sindacali comunicano la conferma di ciascun distacco sindacale in atto; possono avanzare richiesta di revoca in ogni momento. La conferma annuale e la richiesta di revoca è comunicata alla Direzione generale per il personale ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che adottano i consequenziali provvedimenti solo nel caso di revoca.
4. Possono essere autorizzati distacchi sindacali, nell'ambito del contingente indicato nei commi 1 e 2, soltanto in favore dei funzionari diplomatici che ricoprono cariche di dirigenti sindacali in seno agli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2.
5. I periodi di distacco per motivi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione centrale, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario. I predetti periodi sono retibuiti con esclusione della componente del trattamento economico correlata ai risultati conseguiti di cui all'articolo 21.

D.P.R. 23-5-2001 N. 316
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA RELATIVO AL BIENNIO 2000/2001 PER GLI ASPETTI NORMATIVI E RETRIBUTIVI. PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 4 AGOSTO 2001, N. 180.

OMISSIS
9. DISTACCHI SINDACALI

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il contingente complessivo dei distacchi sindacali spettanti ai funzionari della carriera prefettizia è pari al numero di cinque e costituisce il massimo dei distacchi fruibili.

2. Il contingente di cui al comma 1 è ripartito tra le organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale dei funzionari della carriera prefettizia, individuate ai sensi dell'articolo 27 del *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139*. La ripartizione, che ha validità fino alla successiva, è effettuata in rapporto al numero delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali accertate per ciascuna organizzazione sindacale alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la ripartizione. Alla ripartizione provvede il Ministro per la funzione pubblica, sentite le organizzazioni sindacali interessate, entro il primo quadrimestre di ciascun biennio [(5)].

3. Le richieste di distacco sindacale sono presentate dalle organizzazioni sindacali aventi titolo, contestualmente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la funzione pubblica e alla Direzione generale per l'amministrazione generale e per gli affari del personale, la quale acquisisce per ciascuna richiesta nominativa il preventivo assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la funzione pubblica, ed emana il decreto di distacco sindacale entro il termine di trenta giorni dalla richiesta. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, accertati i requisiti di cui al comma 4 e verificati il rispetto del contingente e relativo riparto di cui al comma 2, dà il proprio assenso. Qualora il Dipartimento della funzione pubblica non provveda entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta l'assenso è considerato acquisito. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, il distacco è confermato salvo revoca. La revoca può essere richiesta in ogni momento. La richiesta di revoca è comunicata alla Direzione generale per l'amministrazione generale e per gli affari del personale ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che adotta il relativo provvedimento.

4. Possono essere autorizzati distacchi sindacali, nell'àmbito del contingente fissato nei commi 1 e 2, soltanto in favore dei funzionari della carriera prefettizia che ricoprono cariche di dirigente sindacale in seno agli organismi direttivi statutari delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2.

5. Fino al limite massimo del 50 per cento, con arrotondamento all'unità del contingente assegnato a ciascuna organizzazione sindacale, i dirigenti sindacali di cui al comma 4, possono fruire dei distacchi sindacali anche frazionatamente, per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno, previo accordo dell'organizzazione sindacale con l'Amministrazione.

6. I periodi di distacco per motivi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario. I predetti periodi sono retribuiti con esclusione della componente del trattamento economico correlata ai risultati conseguiti di cui all'articolo 22.

---

(5) Per la ripartizione dei contingenti complessivi dei distacchi sindacali di cui al presente comma vedi, per il biennio 2000-2001, il *D.M. 21 dicembre 2001* e, per il biennio 2002-2003, il *D.M. 17 dicembre 2002.*

D.P.R. 18-6-2002 N. 164
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE E DELLO SCHEMA DI CONCERTAZIONE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 ED AL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 31 LUGLIO 2002, N. 178, S.O.

OMISSIS
31. DISTACCHI SINDACALI

1. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il limite massimo dei distacchi sindacali autorizzabili a favore del personale di ciascuna Forza di polizia ad ordinamento civile è determinato rispettivamente nei contingenti complessivi di sessantatre

distacchi per la Polizia di Stato, di trentadue distacchi per il Corpo di polizia penitenziaria e di dieci distacchi per il Corpo forestale dello Stato.

2. Alla ripartizione degli specifici contingenti complessivi dei distacchi sindacali di cui al comma 1 tra le organizzazioni sindacali del personale, rappresentative sul piano nazionale ai sensi della normativa vigente, provvede, nell'àmbito rispettivamente della Polizia di Stato, del Corpo della polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, il Ministro per la funzione pubblica, sentite le organizzazioni sindacali interessate, entro il primo quadrimestre del 2003, con riferimento allo stesso anno, e successivamente entro il primo quadrimestre di ciascun biennio. La ripartizione, che ha validità fino alla successiva, è effettuata esclusivamente in rapporto al numero delle deleghe complessivamente espresse per la riscossione del contributo sindacale conferite dal personale alle rispettive amministrazioni accertate per ciascuna delle citate organizzazioni sindacali alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la ripartizione. Per la Polizia di Stato dal numero delle deleghe deve essere sottratto quello delle revoche prodotte entro il 31 ottobre precedente ai sensi dell'art. 93, comma 2, della *legge 1° aprile 1981, n. 121*. Per gli appartenenti al Corpo di polizia penitenziaria ed al Corpo forestale dello Stato, dalla data di entrata in vigore del presente decreto, la delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno. La delega si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato entro la data del 31 ottobre. Dal numero delle deleghe accertate al 31 dicembre di ciascun anno deve essere sottratto quello, delle revoche prodotte entro il 31 ottobre precedente [(3)].

3. Le richieste di distacco sindacale sono presentate dalle organizzazioni sindacali nazionali aventi titolo alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato, le quali curano gli adempimenti istruttori, acquisendo per ciascuna richiesta nominativa il preventivo assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ed emanano il decreto di distacco sindacale entro il termine di trenta giorni dalla richiesta. L'assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato esclusivamente all'accertamento dei requisiti di cui al comma 4 ed alla verifica del rispetto dello specifico contingente e relativo riparto di cui al comma 2, è considerato acquisito qualora il Dipartimento della funzione pubblica non provveda entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le organizzazioni sindacali comunicano la conferma di ciascun distacco sindacale in atto; possono avanzare richiesta di revoca in ogni momento. La conferma annuale e la richiesta di revoca è comunicata alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che adottano i consequenziali provvedimenti nel solo caso di revoca.

4. Possono essere autorizzati distacchi sindacali, nell'àmbito di ciascun contingente indicato nei commi 1 e 2, soltanto in favore rispettivamente dei dipendenti della Polizia di Stato, del Corpo di Polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, che ricoprono cariche di dirigenti sindacali in seno agli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, secondo le comunicazioni formali circa la composizione degli stessi organismi fatte pervenire da ciascuna organizzazione sindacale all'amministrazione centrale.

5. Ferma restando l'attuale disciplina ed il loro numero complessivo, i distacchi sindacali, sino al limite massimo del 50%, possono essere fruiti dai dirigenti sindacali previo accordo dell'organizzazione sindacale con l'amministrazione interessata, frazionatamente o per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno, ed escludendo la frazionabilità dell'orario giornaliero.

6. I periodi di distacco per motivi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'amministrazione, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario. I predetti periodi sono retribuiti con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

---

(3) Comma così corretto con Comunicato 18 settembre 2002 (Gazz. Uff. 18 settembre 2002, n. 219).

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

CCNQ 07/08/1998 SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI NONCHÈ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI

OMISSIS
ART. 19
DISPOSIZIONI PARTICOLARI
OMISSIS

8. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali con riserva per motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole del giudizio, dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi e delle ore di permesso fruite e non spettanti. Analogamente si procede nei confronti delle confederazioni ed organizzazioni sindacali in caso di superamento dei contingenti dei distacchi - verificati annualmente a consuntivo dal Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 15 - nonché dei permessi loro spettanti .

ART. 20
DISPOSIZIONI TRANSITORIE

1. Nell'attuale periodo transitorio previsto dall'art. 44, comma 1 lett. g) del d.lgs. 1998, n. 80, fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU , le associazioni sindacali rappresentative, con il presente contratto, concordano di cumulare i permessi sindacali loro spettanti in base alla ripartizione prevista dall'art. 9, commi 1 e 2 sino ad un massimo di 9 minuti per dipendente in servizio pari a n. 269 distacchi per i comparti e n. 20 per le aree dirigenziali.

2. Il contingente dei permessi cumulati per i comparti pari a n. 269, sommato al contingente dei distacchi già attribuiti ai comparti stessi ai sensi della tab. all. n. 1 (pari a n. 2460), per un totale complessivo di n. 2729 distacchi, è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali rappresentative alla data del presente contratto secondo quanto indicato nelle tabelle allegate dal n. 2 al n. 9. Nella tabella n. 10 sono indicati i distacchi che, nell'ambito del contingente citato, residuano dopo la ripartizione e rimangono assegnati alle confederazioni.

3. Ai permessi cumulati sotto forma di distacchi si applicano tutte le flessibilità previste dall'art. 7. I nominativi dei dirigenti sindacali che usufruiscono dei permessi cumulati devono essere comunicati all'amministrazione di appartenenza ed al Dipartimento della Funzione pubblica per gli adempimenti dell'art. 14.

4. Le tabelle di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui all'art. 11 avranno valore sino all'entrata a regime del nuovo sistema di rappresentatività, di cui all'art. 44 del d.lgs 80/1998, agli effetti del quale le parti concorderanno la nuova ripartizione dei distacchi in base ai dati sulle deleghe e sui voti riportati nelle elezioni per le RSU nel 1998, confermando o modificando i permessi cumulati del comma 2 e la loro entità.

5. La ripartizione dei permessi cumulati sotto forma di distacchi delle aree dirigenziali, pari a n. 20, sarà ripartita al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 19, comma 6, unitamente al contingente di n.124 distacchi di cui alla tabella 1.

6. I contingenti dei permessi previsti dagli artt.8, comma 2 e 11 comma 2, nel periodo intercorrente tra l'entrata in vigore del presente contratto e il 31 dicembre 1998 sono utilizzati pro rata.

7. In deroga al comma 4 dell'art.19, eventuali cambiamenti dei soggetti confluiti nelle nuove aggregazioni sindacali riconosciute rappresentative, che intervengano prima della stipulazione del presente contratto comporteranno la modifica, a cura dell'ARAN delle tabelle allegate al presente contratto.

CCNQ 09/08/2000 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI NEL BIENNIO 2000 – 2001

OMISSIS
ART. 6
DURATA E DISPOSIZIONI FINALI

OMISSIS

4. In tale ipotesi i contingenti dei permessi previsti dagli artt. 4 e 5, nel periodo intercorrente sino al subentro dei nuovi soggetti sono utilizzati pro rata dalle associazioni temporaneamente abilitate in quanto ammesse alla precedente trattativa nazionale. Queste ultime, qualora non siano confermate come rappresentative (tenuto conto per le confederazioni della nota alla tabella 10) e risultino avere utilizzato nel medesimo periodo permessi in misura superiore a quella spettante pro rata dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico delle ore di permesso non spettanti.

OMISSIS

CCNQ 27/02/2001 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NELLE AREE DIRIGENZIALI NEL BIENNIO 2000 – 2001

OMISSIS
ART. 4
CUMULI

1. Le associazioni sindacali con il presente contratto, concordano di cumulare i permessi sindacali loro spettanti sino ad un massimo di n. 23 minuti per dirigente in servizio, per tutte le aree della dirigenza pari a n. 35 distacchi.

2. I n. 10 distacchi previsti per l'area della dirigenza scolastica dall'art. 3 comma 4 saranno attivati con l'individuazione dei soggetti rappresentativi e ripartiti con apposito accordo da stipularsi entro il mese di novembre 2000 al fine di non creare disservizio agli istituti scolastici .

3. Il contingente dei permessi cumulati del comma 1 è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali rappresentative oltre al contingente complessivo dei distacchi di cui alla tabella allegato n. 1 per un totale complessivo di n. 159 distacchi. La ripartizione dei distacchi è indicata nelle tabelle allegate dal n. 2 al n. 5. Nella tabella n. 6 sono indicati i distacchi cumulati che, dopo la ripartizione tra le organizzazioni di categoria, residuano a disposizione delle rispettive confederazioni.

OMISSIS
ART. 6
DURATA E DISPOSIZIONI FINALI
OMISSIS

4. In tale ipotesi i contingenti dei permessi previsti dagli artt. 4 e 5, nel periodo intercorrente sino al subentro dei nuovi soggetti sono utilizzati pro rata dalle associazioni temporaneamente abilitate in quanto ammesse alla precedente trattativa nazionale. Queste ultime, qualora non siano confermate quali rappresentative e risultino avere utilizzato nel medesimo periodo permessi in misura superiore a quella spettante pro rata dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico delle ore di permesso non spettanti .

OMISSIS

D.P.R. 18-6-2002 N. 164
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE E DELLO SCHEMA DI CONCERTAZIONE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 ED AL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 31 LUGLIO 2002, N. 178, S.O.

OMISSIS
32. PERMESSI SINDACALI
OMISSIS

8. Nel limite del 50% del monte ore assegnato da ciascuna amministrazione possono essere autorizzati permessi sindacali di durata superiore al limite dei nove turni giornalieri per ciascun mese, previsti dal comma precedente, alle organizzazioni sindacali aventi titolo che ne facciano richiesta nominativa alle amministrazioni centrali entro il termine di trenta giorni antecedenti la data di decorrenza del cumulo richiesto. L'amministrazione, verificato il rispetto della percentuale prevista, autorizza il cumulo entro quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

PERMESSI SINDACALI PER RIUNIONI ORGANISMI STATUTARI

CCNQ 07/08/1998 SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI NONCHÈ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI

OMISSIS
ART. 11
PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono , altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, - confermati nell'ambito dei permessi esistenti al 1 dicembre 1997 dall'art. 44, comma 1, lett. f) primo periodo del d.lgs 80/1998 -.per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.

2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1, in ragione di anno, è costituito da n. 475.512 ore, di cui n. 47.551 riservate alle confederazioni dei comparti e delle aree dirigenziali, n. 385.877 alle organizzazioni di categoria rappresentative e n. 42.084 alle aree dirigenziali. Ciascuna confederazione ed organizzazione sindacale non può superare il contingente delle ore assegnate con la ripartizione indicata nelle tabelle allegato da 11 a 20 del presente contratto.

3. Le confederazioni possono far utilizzare i permessi di cui al comma 2 alle proprie organizzazioni di categoria.

4. Da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative appartenenti alla stessa sigla sono ammesse utilizzazioni in forma compensativa dei permessi sindacali citati al comma 2 fra comparto e rispettiva area della dirigenza ovvero tra diversi comparti e/o aree.

5. In applicazione del presente articolo le organizzazioni sindacali comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo.

6. In caso di fruizione dei relativi permessi si applica l'art. 10, comma 6.

7. Ciascuna amministrazione, ai sensi dell'art. 14, comma 7, comunica al Dipartimento della funzione pubblica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali in base al presente articolo in separato conteggio.

OMISSIS
ART. 19
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

OMISSIS

8. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali con riserva per motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole del giudizio, dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi e delle ore di permesso fruite e non spettanti. Analogamente si procede nei confronti delle confederazioni ed organizzazioni sindacali in caso di superamento dei contingenti dei distacchi - verificati annualmente a consuntivo dal Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 15 - nonché dei permessi loro spettanti .

CCNQ 27/01/1999 INTEGRATIVO E CORRETTIVO DEL CCNQ DEL 7 AGOSTO 1998 SULLE LIBERTÀ E PREROGATIVE SINDACALI

OMISSIS
ART. 6
INTEGRAZIONI
OMISSIS

2. I permessi di cui all'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi previsti dalla norma, specificatamente indicate .

CCNQ 09/08/2000 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI NEL BIENNIO 2000 – 2001

OMISSIS
ART. 6
DURATA E DISPOSIZIONI FINALI
OMISSIS

4. In tale ipotesi i contingenti dei permessi previsti dagli artt. 4 e 5, nel periodo intercorrente sino al subentro dei nuovi soggetti sono utilizzati pro rata dalle associazioni temporaneamente abilitate in quanto ammesse alla precedente trattativa nazionale. Queste ultime, qualora non siano confermate come rappresentative (tenuto conto per le confederazioni della nota alla tabella 10) e risultino avere utilizzato nel medesimo periodo permessi in misura superiore a quella spettante pro rata dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico delle ore di permesso non spettanti.

OMISSIS

CCNQ 18/12/2002 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI NEL BIENNIO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 5
PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI
OMISSIS

3. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1 nei comparti di nuova formazione di cui al comma 2 è costituito per scorporo dai comparti di provenienza del personale, ha valenza per il presente biennio e sarà soggetto a revisione nel biennio 2004 - 2005. Al fine di consentire le agibilità sindacali nei predetti comparti, per la durata del presente contratto, alle organizzazioni sindacali di categoria del comparto Ministeri e del comparto Scuola è consentita la possibilità di utilizzare in forma compensativa rispettivamente per le Agenzie fiscali e la Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché per l'AFAM, le ore di permesso loro spettanti ai sensi dell'art. 11 citato. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate per i comparti di provenienza. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

4. Sono confermate tutte le modalità di utilizzo dei permessi previste dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato e modificato dal CCNQ del 27 gennaio 1999. In particolare le Confederazioni di cui alla tavola n. 1 possono far utilizzare i permessi citati alle proprie organizzazioni di categoria anche nei comparti ove queste non siano rappresentative.

D.LGS. 30-3-2001 N. 165
NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 9 MAGGIO 2001, N. 106, S.O.

OMISSIS
ART. 43
RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

(Art. 47-bis del D.Lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 396 del 1997, modificato dall'art. 44, comma 4 del D.Lgs. n. 80 del 1998; Art. 44 comma 7 del D.Lgs. n. 80 del 1998, come modificato dall'art. 22, comma 4 del D.Lgs n. 387 del 1998)

OMISSIS

6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi

sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.
CCNQ 27/02/2001 per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali nel biennio 2000 – 2001

CCNQ 27/02/2001 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NELLE AREE DIRIGENZIALI NEL BIENNIO 2000 – 2001

OMISSIS
ART. 5
PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

1. Sono confermati i permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.

2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1 per tutte le aree, in ragione di anno, è costituito da n. 56.346 ore, di cui n. 14.265 riservate alle confederazioni - tenuto conto delle annotazioni della tabella n. 7 - e n. 42081 alle organizzazioni di categoria rappresentative nelle aree di cui al presente accordo, ripartite sulla base delle tabelle allegate dal n. 8 al n. 11.

3. Sono confermate le modalità di utilizzo previste dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.

CCNQ 03/10/2005 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NELLE AREE DELLA DIRIGENZA NEL BIENNIO 2004 – 2005

OMISSIS
ART. 5
PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

1. E' confermato il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.

OMISSIS

4. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1 nelle aree di nuova formazione di cui all'art. 2, comma 3 è costituito per scorporo dall'area di provenienza del personale, ha valenza per il presente biennio e sarà soggetto a revisione nel biennio 2006 - 2007.

5. Sono confermate le modalità di utilizzo previste dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato e modificato dal CCNQ del 27 gennaio 1999. In particolare le confederazioni di cui alla tavola n. 1 possono fare utilizzare i permessi citati alle proprie organizzazioni di categoria anche nelle aree ove queste non siano rappresentative.

D.P.R. 20-01-2006, N. 107
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER IL QUADRIENNIO GIURIDICO 2004-2007 E PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005, RIGUARDANTE IL PERSONALE DELLA CARRIERA DIPLOMATICA, RELATIVAMENTE AL SERVIZIO PRESTATO IN ITALIA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 112 DEL D.P.R. 5 GENNAIO 1967, N. 18, COME SOSTITUITO DALL'ARTICOLO 14 DEL D.LGS. 24 MARZO 2000, N. 85.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 20 MARZO 2006, N. 66.

OMISSIS
10. PERMESSI SINDACALI

1. Per l'espletamento del loro mandato, i funzionari diplomatici che ricoprono cariche di dirigenti sindacali in seno agli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 112, comma 2, del *decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18*, come sostituito dall'articolo 14 del *decreto legislativo del 24 marzo 2000, n. 85*, nonchè i dirigenti sindacali che, pur avendone titolo, non sono collocati in distacco sindacale ai sensi dell'articolo 9, possono fruire di permessi sindacali con le modalità e nei limiti di quanto previsto dal presente articolo.
2. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il contingente complessivo dei permessi sindacali retribuiti autorizzabili viene calcolato in ragione di n. 90 minuti, per ciascun funzionario diplomatico effettivamente in servizio, anche in posizione di comando o fuori ruolo, alla medesima data e, per gli anni successivi, alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello in cui avviene la ripartizione di cui al comma 3.
3. Alla ripartizione del monte ore annuo complessivo dei permessi sindacali calcolato ai sensi del comma 2 tra le organizzazioni sindacali dei funzionari diplomatici rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'articolo 112, comma 2, del *decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18*, come sostituito dall'articolo 14 del *decreto legislativo 24 marzo 2000, n. 85*, provvede la Direzione generale per il personale, sentite le organizzazioni sindacali aventi titolo entro il 31 marzo di ciascun anno. Nella ripartizione del monte ore dei permessi sindacali la quota pari al 10 per cento è attribuita in parti uguali a tutte le predette organizzazioni sindacali e la parte restante è attribuita alle medesime organizzazioni sindacali in rapporto al numero delle deleghe complessivamente espresse per la riscossione del contributo sindacale, conferite dal personale al Ministero degli affari esteri, accertate per ciascuna delle citate organizzazioni sindacali alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la ripartizione. Nel periodo 1° gennaio-31 marzo, in attesa della successiva ripartizione, l'Amministrazione può autorizzare in via provvisoria la fruizione di permessi sindacali nel limite del 25 per cento del contingente annuale previsto per ciascuna organizzazione sindacale avente titolo.
4. Oltre ai permessi sindacali di cui ai commi 2 e 3, tenuto conto della specificità delle funzioni istituzionali e del particolare ordinamento della carriera diplomatica, in favore del personale di cui al comma 1 sono concessi ulteriori permessi sindacali retribuiti, non computabili nel contingente complessivo di cui ai medesimi commi 2 e 3, esclusivamente per la partecipazione a riunioni sindacali su convocazione dell'Amministrazione.
5. I funzionari diplomatici di cui al comma 1 che intendano fruire dei permessi sindacali di cui al presente articolo devono darne comunicazione scritta alla Direzione generale del personale ed al funzionario responsabile della struttura in cui il dirigente sindacale presta servizio almeno tre giorni prima, tramite la struttura sindacale di appartenenza avente titolo. L'Amministrazione autorizza il permesso sindacale, salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di funzionalità della struttura di riferimento da comunicarsi in forma scritta entro tre giorni.
6. In caso di mancato utilizzo del permesso sindacale richiesto l'organizzazione sindacale interessata provvederà a darne comunicazione alla Direzione generale per il personale.
7. Tenuto conto della specifcità delle funzioni istituzionali, i permessi sindacali sono autorizzati anche in misura pari ad una giornata lavorativa e non possono superare mensilmente per ciascun dirigente sindacale quattro giornate lavorative, con esclusione da tale computo dei permessi di cui al comma 4.
8. I permessi sindacali, giornalieri ed orari, di cui al presente articolo sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione e sono retribuiti.
9. Le norme di cui al presente articolo si applicano dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

D.P.R. 23-5-2001 N. 316
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA RELATIVO AL BIENNIO 2000/2001 PER GLI ASPETTI NORMATIVI E RETRIBUTIVI. PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 4 AGOSTO 2001, N. 180.

OMISSIS

10. PERMESSI SINDACALI

1. Per l'espletamento del proprio mandato, i funzionari della carriera prefettizia che ricoprono cariche di dirigente sindacale in seno agli organismi direttivi statutari delle organizzazioni sindacali rappresentative, individuate ai sensi dell'articolo 27 del *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139*, nonché i dirigenti sindacali che, pur avendone titolo, non sono collocati in distacco sindacale ai sensi dell'articolo 9 del presente decreto, possono fruire di permessi sindacali con le modalità e nei limiti di quanto previsto dal presente articolo. Il Ministero dell'interno effettua la ripartizione annuale dei permessi tra le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 27 del *decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139* [(6)].

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il contingente complessivo dei permessi sindacali retribuiti autorizzabili viene calcolato in ragione di novanta minuti annui, per ciascun funzionario della carriera prefettizia effettivamente in servizio, anche in posizione di comando o fuori ruolo.

3. Alla ripartizione del monte ore annuo complessivo dei permessi sindacali, calcolato ai sensi del comma 2 tra le organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale del personale della carriera prefettizia, provvede la Direzione generale per l'amministrazione generale e per gli affari del personale, sentite le organizzazioni sindacali aventi titolo entro il 31 marzo di ciascun anno. Nella ripartizione del monte ore dei permessi sindacali la quota pari al 10 per cento è attribuita in parti uguali a tutte le predette organizzazioni sindacali e la parte restante è attribuita alle medesime organizzazioni sindacali in rapporto al numero delle deleghe complessivamente espresse per il versamento dei contributi sindacali, conferite dal personale al Ministero dell'interno, accertate per ciascuna delle citate organizzazioni sindacali alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la rilevazione. Nel periodo 1° gennaio-31 marzo, in attesa della successiva ripartizione, l'Amministrazione può autorizzare in via provvisoria la fruizione di permessi sindacali nel limite del 25 per cento del contingente annuale previsto per ciascuna organizzazione sindacale avente diritto.

4. Oltre ai permessi sindacali di cui ai commi 2 e 3, tenuto conto della specificità delle funzioni istituzionali e del particolare ordinamento della carriera prefettizia, in favore dei funzionari di cui al comma 1 sono concessi ulteriori permessi sindacali retribuiti, non computabili nel contingente complessivo di cui ai commi 2 e 3, esclusivamente per la partecipazione a riunioni sindacali su convocazione dell'Amministrazione.

5. I dirigenti sindacali, che intendono fruire dei permessi sindacali di cui al presente articolo, comma 3, devono darne comunicazione scritta, tre giorni prima, alla Direzione generale per l'amministrazione generale e per gli affari del personale e al funzionario responsabile della struttura in cui il dirigente sindacale presta servizio, tramite la struttura sindacale di appartenenza avente titolo. Il permesso si intende concesso qualora l'Amministrazione non comunichi, in forma scritta, tempestivamente (ossia prima della fruizione), che alla concessione dello stesso vi ostano eccezionali e motivate esigenze di funzionalità della struttura di riferimento.

6. In caso di mancato utilizzo del permesso sindacale richiesto l'organizzazione sindacale interessata provvederà a darne comunicazione alla Direzione generale per l'amministrazione generale e per gli affari del personale e al funzionario responsabile della struttura.

7. Tenuto conto della specificità delle funzioni istituzionali, i permessi sindacali sono autorizzati in misura non superiore alle sei ore giornaliere per un massimo mensile, per ciascun dirigente sindacale, di 24 ore, con esclusione da tale computo dei permessi di cui al comma 4.

8. Nel limite del 50 per cento del monte ore assegnato, l'Amministrazione può autorizzare permessi di durata superiore al limite di cui al comma 7, su richiesta nominativa delle organizzazioni sindacali aventi titolo, avanzata entro il termine di trenta giorni antecedenti la data di decorrenza del cumulo richiesto.

9. L'Amministrazione verificato il rispetto della percentuale prevista, autorizza il cumulo entro quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

10. I permessi sindacali di cui al presente articolo, sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione e sono retribuiti.

11. Le norme di cui al presente articolo si applicano dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
---
(6) Comma così sostituito, a decorrere dal 1° gennaio 2004, dall'art. 10, *D.P.R. 1° agosto 2003, n. 252.*

D.P.R. 1-8-2003 N. 252
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER IL QUADRIENNIO 2002-2005 PER GLI ASPETTI GIURIDICI ED IL BIENNIO 2002-2003 PER GLI ASPETTI ECONOMICI PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA AI SENSI DELL'ARTICOLO 26 DEL D.LGS. 19 MAGGIO 2000, N. 139.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 10 SETTEMBRE 2003, N. 210.

OMISSIS
10. PERMESSI SINDACALI

1. Dal 1° gennaio 2004 il comma 1 dell'articolo 10 del decreto del Presidente della Repubblica 23 maggio 2001, n. 316, e' sostituito dal seguente:
«1. Per l'espletamento del proprio mandato, i funzionari della carriera prefettizia che ricoprono cariche di dirigente sindacale in seno agli organismi direttivi statutari delle organizzazioni sindacali rappresentative, individuate ai sensi

dell'articolo 27 del decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139, nonche' i dirigenti sindacali che, pur avendone titolo, non sono collocati in distacco sindacale ai sensi dell'articolo 9 del presente decreto, possono fruire di permessi sindacali con le modalita' e nei limiti di quanto previsto dal presente articolo. Il Ministero dell'interno effettua la ripartizione annuale dei permessi tra le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 27 del decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139.».

PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

CCNQ 07/08/1998 SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI NONCHÈ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI

OMISSIS
ART. 8
CONTINGENTE DEI PERMESSI SINDACALI

1. Ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. 80/1998, sino all'entrata in vigore del presente contratto, restano fermi il contingente complessivo esistente al 1 dicembre 1997 in base al D.P.C.M 770/1994, dei permessi sindacali retribuiti, fruibili ai sensi dell'art. 23 della legge 300/1970 da parte dei dirigenti sindacali nonché i relativi coefficienti di ripartizione in ciascuna amministrazione o ente.

2. A decorrere dalla entrata in vigore del presente contratto - anche per consentire la prima elezione e l'avvio del funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie previste dall'art. 47, comma 3 del d.lgs. 29/1993 - i permessi sindacali fruibili in ogni amministrazione, pari a 90 minuti per dipendente o dirigente in servizio, al netto dei cumuli previsti dall'art. 20, comma 1, sono portati nel loro complesso ad un valore pari a 81 minuti per dipendente o dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

3. I permessi spettano sia alle associazioni sindacali rappresentative che alle RSU secondo le modalità indicate nell'art. 9.

ART. 9
MODALITÀ DI RIPARTIZIONE DEI PERMESSI

1. Nel limite dei contingenti definiti in ciascuna amministrazione ai sensi dell'art. 8, comma 2, sino al 31 dicembre 1998, i permessi di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative sono ripartiti tra queste in proporzione alla loro rappresentatività, accertata in sede locale in base al numero delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante nell'anno precedente.

2. Dal 1 gennaio 1999, dopo la elezione delle RSU di cui all'accordo stipulato il 7 agosto 1998, i permessi sindacali , nella misura di n.81 minuti per dipendente o dirigente sono ripartiti in misura pari a 30 minuti alle RSU e nella misura di 51 minuti alle associazioni sindacali rappresentative.

3. I contratti collettivi di comparto e area potranno integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle associazioni sindacali rappresentative fino a raggiungere un definitivo riparto massimo del contingente di n. 60 minuti alle RSU e n. 21 minuti alle medesime associazioni sindacali.

4. Dal 1 gennaio 1999, ai fini della ripartizione proporzionale dei permessi, la rappresentatività sarà accertata in sede locale in base alla media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato associativo è quello risultante alla data del 31 gennaio di ogni anno ed il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato, quali risultano dal verbale riassuntivo inviato all'ARAN ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998. Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

5. In prima applicazione del presente contratto la ripartizione del contingente dei permessi sindacali determinata ai sensi dell'art. 6 comma 5 – di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative ai sensi delle tabelle all.2 - 9 è effettuata dalle singole amministrazioni entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto, sentite le associazioni sindacali aventi titolo. Per il comparto della scuola la ripartizione avviene con le procedure dell'art.16.

ART. 10
TITOLARITÀ E FLESSIBILITÀ IN TEMA DI PERMESSI SINDACALI

1. I dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:

- i componenti delle RSU;

- i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.

3. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.

4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali dei comparti scuola e ministeri operanti all'estero per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statutari.

5. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 dal secondo al quarto alinea, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.

6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente . A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

7. Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

OMISSIS

ART. 16

NORME SPECIALI PER LA SCUOLA

1. Per i dirigenti sindacali appartenenti al comparto scuola gli artt. 7, 10 e 14 si applicano con le seguenti specificazioni o integrazioni:

OMISSIS

B) **Art. 10**:
- per assicurare la continuità dell'attività didattica e per evitare aumento di spesa garantendo un'equa distribuzione del lavoro tra il personale in servizio, i permessi sindacali nel comparto scuola non possono superare bimestralmente cinque giorni lavorativi e, in ogni caso, dodici giorni nel corso dell'anno scolastico.

OMISSIS

2. La ripartizione del contingente dei permessi tra associazioni sindacali ed RSU per il comparto scuola è effettuata - con le modalità e procedure previste dall'art. 9 - dal Ministero della Pubblica Istruzione. Nel limite dei contingenti di permessi così individuati , il Ministero provvede ad una ulteriore ripartizione a livello provinciale, affidandone la gestione ai rispettivi provveditorati per gli adempimenti successivi.

OMISSIS

ART. 19

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

OMISSIS

8. Nel limite del 50% del monte ore assegnato da ciascuna amministrazione possono essere autorizzati permessi sindacali di durata superiore al limite dei nove turni giornalieri per ciascun mese, previsti dal comma precedente, alle organizzazioni sindacali aventi titolo che ne facciano richiesta nominativa alle amministrazioni centrali entro il termine

di trenta giorni antecedenti la data di decorrenza del cumulo richiesto. L'amministrazione, verificato il rispetto della percentuale prevista, autorizza il cumulo entro quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

CCNQ 27/01/1999 INTEGRATIVO E CORRETTIVO DEL CCNQ DEL 7 AGOSTO 1998 SULLE LIBERTÀ E PREROGATIVE SINDACALI

OMISSIS
ART. 6
INTEGRAZIONI

1. Le parti concordano le seguenti ulteriori modifiche ed integrazioni del contratto collettivo quadro del 7 agosto 1998:
a) il comma 5 dell'art. 10 è integrato, alla fine del periodo, con la seguente frase: "Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale o parziale, ai sensi degli artt. 6 e 7, si applica la procedura prevista per la richiesta dei distacchi dall'art. 14".

OMISSIS

3. Fermo rimanendo quanto previsto dalla lettera a) del presente articolo, i permessi di cui all'art. 10, comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998, qualora cumulati possono essere sommati ai periodi di distacco previsti dall'art. 7 comma 1 per la loro prosecuzione. Nelle ipotesi di distacco part - time previste dall'art. 7 commi 2 e 5 che prevedono comunque una prestazione ridotta, la sommatoria delle predette prerogative nello stesso periodo non è consentita.

CCNQ 09/08/2000 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI NEL BIENNIO 2000 – 2001

OMISSIS
ART. 6
DURATA E DISPOSIZIONI FINALI
OMISSIS

3. In caso di cambiamento dei soggetti sindacali rappresentativi a seguito dei periodici accertamenti della rappresentatività ai sensi dell'art. 47 bis del dlgs. 29/1993, nei luoghi di lavoro la fruizione delle prerogative sindacali rimane in capo ai precedenti soggetti sino al subentro dei nuovi che avviene con la data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo a ciascun biennio economico.

OMISSIS

CCNQ 18/12/2002 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI NEL BIENNIO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 6
DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL COMPARTO SCUOLA
OMISSIS

3. All'art. 16, comma 1, lettera B) del CCNQ del 7 agosto 1998, riguardante le specificazioni relative al comparto Scuola rispetto all'art. 10 dello stesso contratto, al termine dell'alinea è aggiunto il seguente periodo:
"Nella singola istituzione scolastica, nel periodo in cui si svolge la contrattazione integrativa e nel rispetto del principio fissato per assicurare la continuità didattica, il cumulo dei permessi (cinque giorni lavorativi a bimestre), fermo rimanendo il limite massimo di dodici giorni nel corso dell'anno scolastico, può essere diversamente modulato previo accordo tra le parti".

ART. 7
DURATA E DISPOSIZIONI FINALI
OMISSIS

3. All'art. 6, comma 3 del CCNQ del 27 gennaio 1999 è aggiunto il seguente periodo:
"Con esclusione del comparto scuola e nel limite massimo delle flessibilità applicabili ai sensi dell'art. 12 del CCNQ del 7 agosto 1998, è consentito che fino al 20% di tali flessibilità possa effettuarsi il cumulo del distacco part – time retribuito con l'aspettativa non retribuita".

OMISSIS

D.LGS. 30-3-2001 N. 165
NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 9 MAGGIO 2001, N. 106, S.O.

OMISSIS
ART. 43
RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

(Art. 47-*bis* del *D.Lgs. n. 29 del 1993*, aggiunto dall'art. 7 del *D.Lgs. n. 396 del 1997*, modificato dall'art. 44, comma 4 del *D.Lgs. n. 80 del 1998;* Art. 44 comma 7 del *D.Lgs. n. 80 del 1998*, come modificato dall'art. 22, comma 4 del *D.Lgs n. 387 del 1998)*

OMISSIS

6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.
CCNQ 27/02/2001 per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali nel biennio 2000 – 2001

CCNL 28/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 10
TITOLARITÀ DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

1. La titolarità dei permessi sindacali nel luogo di lavoro, così come previsto dall'art.10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
b) dirigenti sindacali:

- dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;
- componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'accordo quadro di cui al comma 1.

CCNL 24/05/2000 COMPARTO AZIENDE PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE NORMATIVA 1998 - 2001 E PARTE ECONOMICA 1998 – 1999

OMISSIS
ART. 9
TITOLARITA' DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luogo di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche

amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
b) dirigenti sindacali:

- dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 8, comma 1 lett. a), comma 2 lett. a) e comma 3;
- componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'accordo quadro di cui al comma 1.

CCNL 26/5/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 8
TITOLARITA' DEI DIRITTI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

1. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le amministrazioni, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche.

2. Il secondo alinea dell'art. 9, comma 1, lett. b) del CCNL del 24 maggio 2000 è sostituito dal seguente " dalle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione collettiva nazionale"

CCNL 09/10/2003 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003 (G.U. N. 182 DEL 25 NOVEMBRE 2003 /SUPPLEMENTO ORDINARIO ALLA G. U. N. 274 DEL 25 NOVEMBRE 2003)

OMISSIS
ART. 9
NORMA DI RINVIO

1. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2, relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso gli enti, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche.

2. In relazione alla questione insorta sull'art. 9, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999, relativamente alla fruibilità dei permessi sui luoghi di lavoro, le parti convengono sulla necessità di procedere ad un approfondimento in una apposita sessione negoziale che inizierà entro 60 giorni dalla stipula del presente CCNL.

CCNL 12/06/2003 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 7
NORMA DI RINVIO

1. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le amministrazioni, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche.

2. In relazione alla questione insorta sull'art. 9 comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999 relativamente alla fruibilità dei

permessi sui luoghi di lavoro, le parti convengono sulla necessità di procedere ad un approfondimento in una apposita sessione negoziale che inizierà entro il 15 marzo 2003.

CCNL 17/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 10
TITOLARITÀ DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

1. La titolarità dei permessi sindacali nel luogo di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 del **CCNQ** sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998 e successive integrazioni e modificazioni, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:
a. componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
b. dirigenti sindacali:
- dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;
- componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. A) ed ai due precedenti alinea.

2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'accordo quadro di cui al comma 1.

CCNL 19/04/2004 DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002/2003

OMISSIS
ART. 6
NORMA DI RINVIO

1. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art.10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le aziende ed enti nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modificazioni.

2. Il secondo alinea dell'art. 8, comma 1, lett. b) del CCNL 7 aprile 1999 è sostituito dal seguente:
"- dalle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;"

CCNL 09/08/2000 RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998 – 2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ

OMISSIS
ART. 10
SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'art. 10, comma 3, del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, sono quelli previsti dall'articolo 10, comma 1, del medesimo accordo.

CCNQ 27/02/2001 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NELLE AREE DIRIGENZIALI NEL BIENNIO 2000 – 2001

OMISSIS
ART. 3
CONTINGENTE DEI PERMESSI SINDACALI

1. E' confermato il contingente complessivo dei permessi previsto dall'art. 44, lett. f) del dlgs. 80/1998 e dal CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali.

2. In attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti delle aree negoziali venga disciplinata, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali, da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente dalle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 1, comma 5.

3. I permessi sindacali fruibili in ogni amministrazione, pari a 90 minuti per dirigente in servizio, al netto dei cumuli previsti dall'art. 4, comma 1, sono portati nel loro complesso ad un valore pari a n. 67 minuti per dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dirigenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

4. Nel comparto scuola, in attuazione del CCNQ del 9 agosto 2000 di modifica della definizione delle aree di contrattazione, con l' istituzione dell' area della dirigenza scolastica, un minuto per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sarà utilizzato in forma cumulata per garantire n. 10 distacchi nella citata area.

5. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali sono ripartiti nella sede decentrata tra quelle rappresentative ai sensi dell'art. 1, comma 5. A parziale modifica delle modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998, in attesa degli accordi del comma 2, la ripartizione del contingente dei permessi in ciascuna amministrazione sarà attuata tra le citate organizzazioni sindacali rappresentative, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato, fermi rimanendo i periodi di rilevazione e le altre modalità dell'art. 9.

OMISSIS
ART. 6
DURATA E DISPOSIZIONI FINALI
OMISSIS

3. In caso di cambiamento dei soggetti sindacali rappresentativi a seguito dei periodici accertamenti della rappresentatività ai sensi dell'art. 47 bis del dlgs. 29/1993, nei luoghi di lavoro la fruizione delle prerogative sindacali rimane in capo ai precedenti soggetti sino al subentro dei nuovi che avviene con la data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo a ciascun biennio economico.

CCNQ 03/10/2005 PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NELLE AREE DELLA DIRIGENZA NEL BIENNIO 2004 – 2005

OMISSIS
ART. 3
CONTINGENTE DEI PERMESSI SINDACALI

OMISSIS

2. In considerazione della mancata elezione delle RSU ed in attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti delle aree contrattuali venga disciplinata, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali, da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le Rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente dalle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell' art. 1, comma 5.

OMISSIS

CCNL 05/04/2001 PER IL QUADRIENNIO 1998 – 2001 ED IL PRIMO BIENNIO ECONOMICO 1998 – 1999 DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL' AREA I

OMISSIS

ART. 10

SOGGETTI SINDACALI NELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE DI RIFERIMENTO

1. I soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 47 bis del D.Lgs.n.29/1993.

2. La disciplina del comma 1 ha carattere transitorio e trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze dei dirigenti ai sensi dell'art. 47, comma 9, del d.lgs. n. 29/93.

3. Fino alla costituzione delle rappresentanze di cui al comma 2, il complessivo monte dei permessi sindacali, pari ad 67 minuti per dirigente ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNQ sui distacchi ed aspettative sindacali del 7.8.1998, è interamente fruibile da parte dei soggetti indicati nell'art. 10, comma 1 del CCNL quadro del 7.8.1998; nello stesso periodo e ai soli fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente CCNL è accertata, in ciascun ente, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito dello stesso ente.

CCNL 23/12/1999 COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI AREA DIRIGENZA - PARTE NORMATIVA 1998/2001 E PARTE ECONOMICA 1998/1999

OMISSIS

ART. 10

SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs.n.29/1993.

2. La disciplina del comma 1 ha carattere transitorio e trova applicazione fino alla costituzione delle RSU per la specifica area della dirigenza in base a quanto previsto dall'art. 19, comma 6 del CCNL quadro del 7.8.1998.

3. Fino alla costituzione delle RSU il complessivo monte dei permessi sindacali, pari ad 81 minuti per dirigente ai sensi dell'art.8, comma 1 del CCNQ sui distacchi ed aspettative sindacali del 7.8.1998, è interamente fruibile da parte dei soggetti indicati nell'art. 10, comma 1 del CCNL quadro del 7.8.1998; nello stesso periodo e ai soli fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente CCNL è accertata, in ciascun ente, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito dello stesso ente.

ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

CCNQ 07/08/1998 SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI NONCHÈ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI

OMISSIS
ART. 12
TITOLARITÀ IN TEMA DI ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI E LORO FLESSIBILITÀ

1. I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. E' possibile l'applicazione delle flessibilità previste dall'art. 7 in misura non superiore al 50% del limite massimo previsto dai commi 1 e 2 dello stesso articolo.

2. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

3. I dirigenti di cui al comma 2 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.

4. Ai permessi non retribuiti si applica l'art. 10 comma 6.

OMISSIS
ART. 14
PROCEDURE PER LA RICHIESTA, REVOCA E CONFERME DEI DISTACCHI ED ASPETTATIVE SINDACALI.

1. Le richieste di distacco o aspettativa sindacale ai sensi degli artt. 5 e 12 sono presentate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato che -accertati i requisiti soggettivi previsti dagli art. 5, comma 1 ed 11 comma 1- provvedono entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi e per gli effetti dall'art. 54, comma 6 del d.lgs. 29/1993 anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti.

2. Per consentire i relativi adempimenti in ordine ai distacchi sindacali utilizzati nel Comparto "Regioni - Autonomie Locali" , l'amministrazione di appartenenza trasmette copia dei provvedimenti di cui al comma 1 all'ANCI per il personale dipendente dai Comuni e loro consorzi ed IPAB; all'UPI per il personale dipendente dalle Province; all'UNCEM per il personale dipendente dalle Comunità montane; all'UNIONCAMERE per quanto riguarda il personale delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura; alla Conferenza dei Presidenti delle Regioni per quanto riguarda il personale dipendente dalle Regioni, dagli Enti pubblici non economici da esse dipendenti e dagli Istituti autonomi per le case popolari.

3. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali possono procedere alla revoca dei distacchi e delle aspettative in ogni momento, comunicandola alle amministrazioni interessate ed al Dipartimento della Funzione pubblica per i consequenziali provvedimenti.

4. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 1 per la concessione dei distacchi o delle aspettative sindacali non retribuite, per motivi di urgenza - segnalati nella richiesta da parte delle confederazioni ed organizzazioni sindacali - è consentito l'utilizzo provvisorio - in distacco o aspettativa dei dipendenti interessati - dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima.

5. Qualora la richiesta di distacco non possa aver seguito, l'eventuale assenza dal servizio dei dipendenti è trasformata, a domanda, in aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'art. 12

6. Le variazioni ai distacchi ed alle aspettative vanno comunicate alle amministrazioni interessate entro il 31 gennaio di ogni anno. In tutti i casi di cessazione del distacco o di aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con la confederazione od organizzazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.

7. Nel rispetto delle quote complessive di distacchi assegnati a ciascun comparto dalla tabella allegato 1 al presente contratto e nell'ambito di esso, ogni singola confederazione può modificare - in forma compensativa tra comparto e relativa autonoma area di contrattazione della dirigenza - le quote di distacchi rispettivamente assegnati. Tale possibilità riguarda anche le organizzazioni sindacali di categoria appartenenti alla stessa sigla confederale. Dell'utilizzo dei distacchi in forma compensativa è data notizia all'amministrazione di appartenenza del personale interessato ai fini degli adempimenti istruttori di cui al presente articolo nonché per la predisposizione degli elenchi previsti dall'art.15 comma 4.

OMISSIS
ART. 16
NORME SPECIALI PER LA SCUOLA

1. Per i dirigenti sindacali appartenenti al comparto scuola gli artt. 7, 10 e 14 si applicano con le seguenti specificazioni o integrazioni:

A) **Art. 7 , commi 1 e 2**:

- nel caso di applicazione del comma 1 , il frazionamento del distacco non può essere inferiore alla durata dell'anno scolastico;

- ai dirigenti di istituto ed ai responsabili di amministrazione si applica solo il disposto del comma 1 . In tal caso il frazionamento del distacco non può essere inferiore alla durata dell'anno scolastico;
- in tutti i casi in cui possa ricorrere l'applicazione del comma 2 , la tipologia di distacco sindacale per il personale docente può essere solo quella di cui alla lettera a) dello stesso comma, prevedendosi in tal caso una proporzionale riduzione del numero delle classi assegnate.

- la disciplina da prendere a riferimento per l'applicazione del comma 2 è quella prevista dall'ordinanza del Ministero della Pubblica istruzione n. 179 del 19 maggio 1989 e successive conferme. Il rinvio alle disposizioni richiamate va inteso come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali. Pertanto essi non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di rapporti di lavoro part time dalla citata ordinanza.

B) **Art. 10**:
- per assicurare la continuità dell'attività didattica e per evitare aumento di spesa garantendo un'equa distribuzione del lavoro tra il personale in servizio, i permessi sindacali nel comparto scuola non possono superare bimestralmente cinque giorni lavorativi e, in ogni caso, dodici giorni nel corso dell'anno scolastico.

C) **Art. 14, comma 1, 3, 4 :**
- con riferimento ai commi 1 e 3, le richieste di distacco o di aspettativa sindacale dei dirigenti sindacali del comparto e la comunicazione di conferma annuale devono essere presentate entro il 30 giugno di ciascun anno. La stessa data deve essere rispettata per le richieste di revoca del distacco o dell'aspettativa che non possono avvenire nel corso dell'anno scolastico anche nel caso in cui contengano la contestuale sostituzione con altro dirigente sindacale salvo un sopravvenuto motivato impedimento. In tal caso è possibile la sostituzione nel distacco retribuito con un dirigente già collocato in aspettativa sindacale non retribuita. In prima applicazione del presente contratto il termine del 30 giugno è spostato al 31 luglio 1998 anche per quanto concerne la fruibilità dei permessi cumulati previsti dall'art. 20, comma 1.
- con riferimento al comma 4 , la procedura d'urgenza per il distacco o aspettativa dei dirigenti sindacali di cui al precedente alinea è adottabile solo fino al 31 luglio di ciascun anno.

OMISSIS
ART. 19
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

OMISSIS

8. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali con riserva per motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole del giudizio, dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi e delle ore di permesso fruite e non spettanti. Analogamente si procede nei confronti delle confederazioni ed organizzazioni sindacali in caso di superamento dei contingenti dei distacchi - verificati annualmente a consuntivo dal Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 15 - nonché dei permessi loro spettanti .

D.P.R. 20-1-2006 N. 107
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER IL QUADRIENNIO GIURIDICO 2004-2007 E PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005, RIGUARDANTE IL PERSONALE DELLA CARRIERA DIPLOMATICA, RELATIVAMENTE AL SERVIZIO PRESTATO IN ITALIA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 112 DEL D.P.R. 5 GENNAIO 1967, N. 18, COME SOSTITUITO DALL'ARTICOLO 14 DEL D.LGS. 24 MARZO 2000, N. 85.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 20 MARZO 2006, N. 66.

OMISSIS
11. ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

1. I funzionari diplomatici che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi delle proprie organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'articolo 112, comma 2, del *decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18*, come sostituito dall'articolo 14 del lecreto legislativo 24 marzo 2000, n. 85, possono fruire di aspettative sindacali non retribuite. Il tempo trascorso in aspettativa non è computato ai fini della progressione in carriera. I dirigenti sindacali che cessano da tale posizione prendono nel ruolo il posto di anzianità che loro spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.
2. Le richieste di aspettative sindacali di cui al comma 1 sono presentate dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1 alla Direzione generale per il personale, la quale cura gli adempimenti istruttori, acquisendo per ciascuna richiesta nominativa il preventivo assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ed adotta il decreto di aspettativa entro il termine di trenta giorni dalla richiesta. L'assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato esclusivamente all'accertamento dei requisiti soggettivi, è considerato acquisito qualora il Dipartimento della funzione pubblica non provveda entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta. Le organizzazioni sindacali citate comunicano la conferma di ciascuna aspettativa sindacale in atto entro il 31 gennaio di ciascun anno e possono avanzare richiesta di revoca in ogni momento. La conferma annuale e la richiesta di revoca è comunicata alla Direzione generale per il personale ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che adottano i consequenziali provvedimenti nel solo caso di revoca.
3. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 2 per la concessione delle aspettative sindacali non retribuite, è consentito, per motivi di urgenza segnalati dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, l'utilizzo provvisorio in aspettativa dei dipendenti interessati a partire dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima.
4. I funzionari diplomatici di cui al comma 1 dell'articolo 10 possono usufruire, con le modalità di cui ai commi 5, 6 e 7 del medesimo articolo 10, di permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali ovvero a congressi e convegni di natura sindacale, nonchè alle riunioni degli organi collegiali statutari delle rispettive organizzazioni sindacali, oltre ai rispettivi monti ore annuali di cui ai commi 2 e 3 del citato articolo 10.
5. Per il personale di cui al presente articolo i contributi figurativi previsti in base all'articolo 8, comma 8, della *legge 23 aprile 1981, n. 155*, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito.
6. Le norme di cui al presente articolo si applicano dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

D.P.R. 23-5-2001 N. 316
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA RELATIVO AL BIENNIO 2000/2001 PER GLI ASPETTI NORMATIVI E RETRIBUTIVI.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 4 AGOSTO 2001, N. 180.

OMISSIS
11. ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

1. I funzionari della carriera prefettizia che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie organizzazioni sindacali possono fruire di aspettative sindacali non retribuite. Il tempo trascorso in aspettativa non è computato ai fini della progressione in carriera. I dirigenti sindacali che cessano da tale posizione prendono nel ruolo il posto di anzianità che loro spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.

2. Le richieste di aspettative sindacali di cui al comma 1 sono presentate dalle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale contestualmente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la funzione pubblica e alla Direzione generale per l'Amministrazione generale e per gli affari del personale, la quale acquisisce per ciascuna richiesta nominativa il preventivo assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ed emana il decreto di aspettativa entro il termine di trenta giorni dalla richiesta. L'assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato esclusivamente all'accertamento dei

requisiti soggettivi, è considerato acquisito qualora il Dipartimento della funzione pubblica non provveda entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta.

3. Ciascuna aspettativa si considera confermata qualora l'organizzazione sindacale interessata non ne richieda la revoca entro il 31 gennaio di ciascun anno. La revoca può essere richiesta in ogni momento. La richiesta di revoca è comunicata alla Direzione generale per l'Amministrazione generale e per gli affari del personale e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che adottano provvedimenti consequenziali.

4. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 2 per la concessione delle aspettative sindacali non retribuite, è consentito, per motivi di urgenza segnalati dalle organizzazioni sindacali, l'utilizzo provvisorio in aspettativa dei dipendenti interessati a partire dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima.

5. I funzionari della carriera prefettizia, di cui all'articolo 10, comma 1, del presente decreto possono, con le modalità di cui ai commi 5, 6 e 7 del medesimo articolo 10, di permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a congressi e convegni di natura sindacale, nonché alle riunioni degli organi collegiali statutari delle rispettive organizzazioni sindacali, oltre ai rispettivi monti ore annuali di cui ai commi 2 e 3 del citato articolo 10.

6. Per i funzionari della carriera prefettizia, di cui al presente articolo, i contributi figurativi previsti in base all'articolo 8, comma 8, della *legge 23 aprile 1981, n. 155*, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito.

7. Le norme di cui al presente articolo si applicano alla data di entrata in vigore del presente decreto.

D.P.R. 18-6-2002 N. 164
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE E DELLO SCHEMA DI CONCERTAZIONE PER LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 ED AL BIENNIO ECONOMICO 2002-2003.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 31 LUGLIO 2002, N. 178, S.O.

OMISSIS

33. ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

1. I dipendenti della Polizia di Stato, del Corpo della polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi delle proprie organizzazioni sindacali possono fruire di aspettative sindacali non retribuite.

2. Le richieste di aspettative sindacali di cui al comma 1 sono presentate dalle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato, le quali curano gli adempimenti istruttori, acquisendo per ciascuna richiesta nominativa il preventivo assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ed emanano il decreto di aspettativa entro il termine di trenta giorni dalla richiesta. L'assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato esclusivamente all'accertamento dei requisiti soggettivi, è considerato acquisito qualora il Dipartimento della funzione pubblica non provveda entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le organizzazioni sindacali comunicano la conferma di ciascuna aspettativa sindacale in atto; possono avanzare richiesta di revoca in ogni momento. La conferma annuale e la richiesta di revoca è comunicata alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che adottano i consequenziali provvedimenti nel solo caso di revoca.

3. I dipendenti della Polizia di Stato, del Corpo della polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, di cui al comma 1 dell'articolo 32 possono usufruire, con le modalità di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 del medesimo articolo 32, di permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a congressi e convegni di natura sindacale nonché alle riunioni degli organi collegiali statutari, nazionali, centrali e periferici, delle rispettive organizzazioni sindacali, oltre i rispettivi monti ore annuali di cui ai commi 2 e 3 del citato articolo 32.

4. Per il personale di cui al presente articolo 1 contributi figurativi previsti in base all'articolo 8, comma 8, della *legge 23 aprile 1981, n. 155*, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito.

5. Le norme di cui al presente articolo si applicano dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

ASSEMBLEE SINDACALI

CCNQ 07/08/1998 SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI NONCHÈ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI

OMISSIS
ART. 2
DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti, i dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare , durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 10.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro *48* ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.

CCNL 28/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 12
DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. I dipendenti del comparto hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le Agenzie per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art. 1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali;
- dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti , con le modalità dell'art. 8, c. 1 dell' accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
- da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU;

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

L. 20-5-1970 N. 300
NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO.
PUBBLICATA NELLA GAZZ. UFF. 27 MAGGIO 1970, N. 131.

OMISSIS
20. ASSEMBLEA

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali [(3/cost)].

(3/cost) La Corte costituzionale con *ordinanza 15-16 maggio 1995, n. 170* (Gazz. Uff. 24 maggio 1995, n. 22, serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 20, sollevata, in riferimento agli artt. 3, 18, 21, 39 e 41 della *Costituzione*, e già dichiarata non fondata dalla Corte con le sentenze n. 54 del 1974, n. 334 del 1988 e n. 30 del 1990.

CCNL 14/02/2001 AD INTEGRAZIONE DEL CCNL PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI, STIPULATO IL 16.2.1999

OMISSIS
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Considerato quanto specificato in materia di assemblee sindacali dall'art. 2, c. 1 del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali del 7 agosto 1998 per quanto riguarda la salvaguardia delle condizioni di miglior favore, nonché quanto previsto in materia dall'art. 63 del DPR 509/79, le parti, con apposita sessione, riesamineranno l'istituto tenendo conto della peculiarità del comparto.

CCNL 24/07/2003 COMPARTO SCUOLA PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E PRIMO BIENNIO ECONOMICO 2002/2003 (G.U. N. 135 - SERIE GENERALE N. 188 - DEL 14 AGOSTO 2003)

OMISSIS
ART. 8
ASSEMBLEE
(*art. 13 CCNL del 1995 e art.13 del CCNL II° biennio 15-3-2001)*

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali sul luogo di lavoro concordati con la parte datoriale pubblica, per n. 10 ore pro capite in ciascun anno scolastico, senza decurtazione della retribuzione.

2. In ciascuna scuola non possono essere tenute più di due assemblee al mese.

3. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi sono indette con specifico ordine del giorno:

a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art. 1, comma 5, del CCNQ del 9 agosto 2000 sulle prerogative sindacali;
b) dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, comma 1, dell' accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
c) dalla RSU congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi dell'art. 1, comma 5, del CCNQ del 9 agosto 2000 sulle prerogative sindacali.

4. Le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico.

5. Negli istituti di educazione, le assemblee possono svolgersi in orario diverso da quello previsto dal comma precedente, secondo le modalità stabilite con le procedure di cui all'art.6 e con il vincolo di osservanza del minor disagio possibile per gli alunni.

6. Ciascuna assemblea può avere una durata massima di 2 ore se si svolge a livello di singola istituzione scolastica o educativa nell'ambito dello stesso comune. La durata massima delle assemblee territoriali è definita in sede di contrattazione integrativa regionale, in modo da tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede di assemblea e per il ritorno alla sede di servizio, sempre nei limiti di cui al comma 1 del presente articolo.

7. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni prima, con comunicazione scritta, fonogramma, fax o e-mail, ai dirigenti scolastici delle scuole o istituzioni educative interessate all'assemblea.
La comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione scolastica o educativa interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta o - nei limiti consentiti dalla disponibilità di locali - assemblee separate. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea - o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.

8. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente scolastico ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile.

9. Il dirigente scolastico:

a) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale docente sospende le attività didattiche delle sole classi, o sezioni di scuola dell'infanzia, i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che presta regolare servizio;
b) per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, se la partecipazione è totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola, al centralino e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale.

10. Non possono essere svolte assemblee sindacali in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.

11. Per il personale docente, quanto previsto dai commi 1, 3, e 8 si applica anche nel caso di assemblee indette in orario di servizio per attività funzionali all'insegnamento.

12. Per le riunioni di scuola e territoriali indette al di fuori dell'orario di servizio del personale si applica il comma 3 del presente articolo, fermo restando l'obbligo da parte dei soggetti sindacali di concordare con i dirigenti scolastici l'uso dei locali e la tempestiva affissione all'albo da parte del dirigente scolastico della comunicazione riguardante l'assemblea.

13. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo restano ferme la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

CCNL 16/05/2001 INTEGRATIVO DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI SOTTOSCRITTO IN DATA 16.2.1999

OMISSIS
ART. 2
DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. I dipendenti del comparto hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le Amministrazioni per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art.1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali;
- dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti , con le modalità dell'art. 8, comma 1 dell' accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
- da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU;

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

CCNL 17/05/2004 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

OMISSIS
ART. 12
DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. I dipendenti del comparto hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'Amministrazione per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art. 1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali;
- dalla R.S.U. ;
- da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU;

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

CCNL 20/09/2001 INTEGRATIVO DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ STIPULATO IL 7 APRILE 1999

OMISSIS
ART. 2
DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le aziende per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art.1, comma 5 del CCNQ del 9 agosto 2000 sulle prerogative sindacali;
- dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti , con le modalità dell'art. 8, comma 1 dell' accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
- da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU.

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

4. È disapplicato l'art. 26 del DPR 384/1990.

CCNL 27/01/2005 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO UNIVERSITÀ PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 - 2005 E IL BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003

ART. 25
DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art. 1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali;
- dalla R.S.U. a maggioranza dei suoi componenti.

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

CCNL 10/02/2004 INTEGRATIVO DEL CCNL DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SSN STIPULATO L' 8 GIUGNO 2000

OMISSIS
ART. 2
DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. I dirigenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati tra le organizzazioni sindacali e le aziende, per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro, singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo ai sensi dell'art. 1, comma 5 del CCNQ del 27 febbraio 2001 sulle prerogative sindacali.

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

4. E' disapplicato l'art. 26 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384.

CCNL 10/02/2004 INTEGRATIVO DEL CCNL DELL' 8 GIUGNO 2000 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO – VETERINARIA

OMISSIS
ART. 2
DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. I dirigenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati tra le organizzazioni sindacali e le aziende, per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro, singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nell'area della dirigenza medico veterinaria ai sensi dell'art. 1, comma 5 del CCNQ del 27 febbraio 2001 sulle prerogative sindacali.

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

4. E' disapplicato l'art. 94 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384.

D.P.R. 20-9-2002 N. 247
REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE SINDACALE PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA. PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 5 NOVEMBRE 2002, N. 259.

OMISSIS
9. DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. Il personale ha diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per dieci ore annue *pro capite* senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse per la categoria.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno, sono comunicati all'amministrazione con preavviso scritto almeno tre giorni prima dello svolgimento dell'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata, nel rispetto delle garanzie previste dalla *legge 31 dicembre 1996, n. 675*, dai responsabili degli uffici e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate.

L. 1-4-1981 N. 121
NUOVO ORDINAMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE DELLA PUBBLICA SICUREZZA. PUBBLICATA NELLA GAZZ. UFF. 10 APRILE 1981, N. 100, S.O.

OMISSIS
82. DIRITTI SINDACALI

Gli appartenenti alla Polizia di Stato hanno diritto di associarsi in sindacati.
Essi non possono iscriversi a sindacati diversi da quelli del personale di polizia né assumere la rappresentanza di altri lavoratori.
Gli appartenenti alla Polizia di Stato, fuori dell'orario di servizio, possono tenere riunioni anche in divisa:
a) in locali di pertinenza dell'amministrazione, messi a disposizione dalla stessa, che fissa le modalità d'uso;

b) in luoghi aperti al pubblico.
Possono tenersi riunioni durante l'orario di servizio nei limiti di dieci ore annue. I dirigenti della Polizia di Stato hanno facoltà di fissare speciali modalità di tempo e di luogo per il loro svolgimento.

L. 15-12-1990 N. 395
ORDINAMENTO DEL CORPO DI POLIZIA PENITENZIARIA.
PUBBLICATA NELLA GAZZ. UFF. 27 DICEMBRE 1990, N. 300, S.O.

OMISSIS

19. NORME DI COMPORTAMENTO POLITICO, RAPPRESENTANZE E DIRITTI SINDACALI

1. Gli appartenenti al Corpo di polizia penitenziaria hanno l'esercizio dei diritti politici, civili e sindacali.

2. Nell'esercizio delle loro funzioni gli appartenenti al Corpo di polizia penitenziaria non possono assumere comportamenti che ne compromettano l'assoluta imparzialità.

3. Nell'esercizio dei diritti di cui al comma 1 gli appartenenti al Corpo di polizia penitenziaria sono tenuti ad evitare qualsiasi riferimento ad argomenti di servizio di carattere riservato.

4. Gli appartenenti al Corpo di polizia penitenziaria non possono svolgere attività politica all'interno delle carceri.

5. Il personale degli istituti di prevenzione e di pena può tenere riunioni sindacali anche in uniforme, fuori dell'orario di servizio:
a) in locali dell'Amministrazione che, ne stabilisce le modalità d'uso;
b) in locali aperti al pubblico.

6. Possono tenersi riunioni durante l'orario di servizio nei limiti individuali di dieci ore annue, per le quali è corrisposta la normale retribuzione.

7. Delle riunioni di cui al comma 6 deve essere dato preavviso di almeno tre giorni al direttore dell'istituto.

8. Le riunioni debbono avere una durata non superiore alle due ore e la partecipazione del personale deve essere concordata con il direttore in maniera da assicurare la sicurezza dell'istituto.

9. La partecipazione del personale alle riunioni è in ogni caso subordinata alla assenza di eccezionali, indilazionabili e non previste esigenze di servizio.

10. Le riunioni sono indette singolarmente o congiuntamente dalle organizzazioni sindacali.

11. Previo avviso, alle riunioni possono partecipare dirigenti esterni delle organizzazioni sindacali.

12. Per quanto attiene ai permessi ed alle aspettative sindacali, si applicano le norme previste per gli impiegati civili dello Stato, nonché quelle derivanti dagli accordi di cui al comma 14.

13. Il personale del Corpo di polizia penitenziaria non può esercitare il diritto di sciopero né azioni sostitutive di esso che, effettuate durante il servizio, possano pregiudicare il servizio di sicurezza degli istituti penitenziari.

14. Sono disciplinate con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, sulla base di accordi stipulati tra una delegazione composta dal Ministro per la funzione pubblica, che la presiede, dal Ministro di grazia e giustizia e dal Ministro del tesoro o dai Sottosegretari di Stato rispettivamente delegati, e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative del personale, le seguenti materie:
a) il trattamento economico;
b) l'orario di lavoro, i permessi, le ferie, i congedi e le aspettative;
c) i trattamenti economici di missione, di trasferimento e di lavoro straordinario;
d) i criteri per la disciplina dei carichi di lavoro, i turni di servizio e le altre misure volte a migliorare l'efficienza e la sicurezza degli istituti;
e) i criteri di massima per la formazione e l'aggiornamento professionale;
f) i criteri per l'attuazione della mobilità del personale;
g) l'identificazione dei ruoli in rapporto alle qualifiche;

h) i criteri istitutivi degli organi di vigilanza e controllo sulla gestione delle mense e degli spacci e dell'Ente di assistenza per il personale dell'Amministrazione penitenziaria di cui all'articolo 41.

15. Nell'ambito e nei limiti fissati dalla disciplina emanata a seguito degli accordi di cui al comma 14, sono adottati accordi decentrati stipulati tra una delegazione presieduta dal Ministro di grazia e giustizia o da un Sottosegretario delegato e composta dal Capo del Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, o da un suo delegato, e da rappresentanti dei titolari degli uffici, degli istituti e dei servizi interessati e una delegazione composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali rappresentative del personale. Tali accordi decentrati riguardano in particolare le modalità ed i criteri applicativi degli accordi di cui al comma 14 (1/cost) (9/b).

(1/cost) La Corte costituzionale, con *ordinanza 25-29 ottobre 1999, n. 409* (Gazz. Uff. 3 novembre 1999, n. 44, serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale della *legge 15 dicembre 1990, n. 395*, sollevata in riferimento agli artt. 3, primo comma, e 97, primo comma, della Costituzione.
(9/b) Comma così modificato dal comma 7 dell'art. 1, *D.Lgs. 21 maggio 2000, n. 146.*

AFFISSIONI

CCNQ 07/08/1998 SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI NONCHÈ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI

OMISSIS
ART. 3
DIRITTO DI AFFISSIONE

1. I soggetti di cui all'art. 10. hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa , pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando , ove disponibili, anche sistemi di informatica.

D.P.R. 20-9-2002 N. 247
REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE SINDACALE PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 5 NOVEMBRE 2002, N. 259.

OMISSIS
10. DIRITTO DI AFFISSIONE

1. Le organizzazioni sindacali hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle sedi di servizio, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi di informatica.

D.P.R. 31-7-1995 N. 395
RECEPIMENTO DELL'ACCORDO SINDACALE DEL 20 LUGLIO 1995 RIGUARDANTE IL PERSONALE DELLE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO, CORPO DI POLIZIA PENITENZIARIA E CORPO FORESTALE DELLO STATO) E DEL PROVVEDIMENTO DI CONCERTAZIONE DEL 20 LUGLIO 1995 RIGUARDANTE LE FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO MILITARE (ARMA DEI CARABINIERI E CORPO DELLA GUARDIA DI FINANZA).
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 22 SETTEMBRE 1995, N. 222, S.O.

OMISSIS
31. DIRITTO DI AFFISSIONE

1. Negli uffici centrali e periferici della Polizia di Stato, del Corpo della polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato è concesso alle varie organizzazioni sindacali l'uso gratuito di appositi spazi per l'affissione di giornali murali, notiziari, circolari, manifesti e altri scritti o stampati conformi alle disposizioni generali sulla stampa e concernenti notizie esclusivamente sindacali in locali distinti da quelli in cui è generalmente ammesso il pubblico.

UTILIZZO LOCALI

CCNQ 07/08/1998 SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI NONCHÈ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI

OMISSIS
ART. 4
LOCALI

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 10, l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.

2. Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'amministrazione nell'ambito della struttura.

D.P.R. 20-9-2002 N. 247
REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE SINDACALE PER IL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA.
PUBBLICATO NELLA GAZZ. UFF. 5 NOVEMBRE 2002, N. 259.

OMISSIS
11. SEDE

1. L'Amministrazione mette a disposizione delle organizzazioni sindacali idonei locali per lo svolgimento delle loro attività.

L. 20-5-1970 N. 300
NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO.
PUBBLICATA NELLA GAZZ. UFF. 27 MAGGIO 1970, N. 131.

OMISSIS
21.REFERENDUM

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di *referendum*, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del *referendum* possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

L. 1-4-1981 N. 121
NUOVO ORDINAMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE DELLA PUBBLICA SICUREZZA.
PUBBLICATA NELLA GAZZ. UFF. 10 APRILE 1981, N. 100, S.O.

OMISSIS
92. DISPONIBILITÀ DI SPAZI MURALI E DI LOCALI PER ATTIVITÀ SINDACALI

Negli uffici centrali e periferici della Polizia di Stato è concesso alle varie organizzazioni sindacali l'uso gratuito di appositi spazi per l'affissione di giornali murali, notiziari, circolari, manifesti e altri scritti o stampati conformi alle

disposizioni generali sulla stampa e concernenti notizie esclusivamente sindacali, in locali distinti da quelli in cui è generalmente ammesso il pubblico.
A ciascuna delle organizzazioni sindacali a carattere nazionale maggiormente rappresentative è altresì concesso, nella sede centrale, ed in quelle periferiche ed in ogni provincia, l'uso gratuito di un locale da adibire ad ufficio sindacale, tenuto conto delle disponibilità obiettive e secondo le modalità determinate dall'amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali [(19/i)].

(19/i) Comma così modificato dall'art. 5, *D.L. 21 settembre 1987, n. 387*, riportato al n. A/LXV.