



PROVINCIA DI SALERNO

Protocollo d'intesa

Relazioni Sindacali

**Allegato al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
stipulato il 19-01-2006**

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

DISPOSIZIONI GENERALI

ART.1

Ambito di applicazione

Il presente "Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali" si applica a tutto il personale appartenente alle categorie A-B-C-D con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, dipendente della Provincia, nonché per il personale distaccato e comandato, se ed in quanto compatibile

ART.2

Riferimenti normativi

Il presente protocollo fa riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro del 22/01/2004 relativo al biennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003 del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali confermando integralmente il sistema delle relazioni sindacali già previsto dal CCNL del 1/4/1999 e dal CCNL del 31/3/1999; al CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali siglato in data 7 agosto 1998 e successive integrazioni; ai sensi delle norme del d.lgs 30 marzo 2001, n.165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART.3

Obiettivi e Finalità

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione al perseguimento dei fini pubblici dell'Ente.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali e decentrati e dai protocolli d'intesa.

Capo II

SOGGETTI DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

ART.4

Soggetti Sindacali

1. I soggetti del sistema di relazioni sindacali di parte sindacale presenti nell'Ente sono:

- a. la rappresentanza sindacale unitaria, eletta in base all'Accordo collettivo nazionale quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per i comparti delle pubbliche

amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale siglato in data 7 agosto 1998;

b. le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL.

Entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente documento, le OO.SS. rappresentative provvedono a comunicare al Settore del Personale i nominativi dei rispettivi rappresentanti ai quali l'Amministrazione indirizza tutte le comunicazioni relative agli istituti sindacali di seguito disciplinati.

Analogamente, entro il medesimo termine, la R.S.U. comunica al Settore del Personale i tre nominativi quali rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza interna dei luoghi di lavoro di cui al D. Lgs. 626/1994 e s.m.i. e comunica, altresì, le norme di autoregolamentazione e di comportamento della R.S.U. medesima all'interno del tavolo di contrattazione e concertazione sindacale.

Capo III

ISTITUTI DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

ART.5

Modelli del sistema di relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali si articolano secondo i seguenti modelli:

- A. contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- B. informazione;
- C. concertazione;
- D. consultazione;
- E. forme di partecipazione;

ART.6

Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

1. La contrattazione decentrata integrativa si svolge unicamente sulle materie che il CCNL espressamente demanda a livello locale.
2. Prima dell'avvio della contrattazione integrativa decentrata devono essere messi a disposizione delle Rappresentanze Sindacali i dati riferiti:
 - a) alla spesa per il personale articolata secondo le diverse voci, comprese quelle relative ai fondi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionale ed integrativo;
 - b) alla consistenza delle dotazioni organiche del personale in servizio e alla sua distribuzione negli uffici;
 - c) alla distribuzione del lavoro straordinario e degli altri istituti contrattuali.
3. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto stabilito dall'art. 31 del CCNL 22/01/2004. Essi devono rispettare i vincoli risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
4. Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale effettuano incontri semestrali di verifica dell'applicazione del CCDI.

ART.7

Materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda le seguenti materie:
 - a. i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22/01/2004, per le finalità e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 01/4/1999 così come modificato ed integrato dal vigente CCNL;
 - 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, lett. e), f), g), del CCNL 1.4.1999;
- d. le pari opportunità, per le finalità e le procedure indicate dall'art. 28, L.R.12/91, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- e. i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k), del CCNL 1.4.1999;
- f. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22, del CCNL 1.4.1999;
- g. le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33, d.lgs.165/2001;
- h. completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria secondo le modalità stabilite dal CCNL 31.3.1999;
- i. **In caso di mancata approvazione dei criteri generali per la corresponsione del salario accessorio indicato dal presente comma, l'Ente può in ogni caso procedere alla relativa corresponsione nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e proporzionalità.**

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le seguenti materie:
 - a. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - b. 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, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei lavoratori disabili;
 - c. implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - d. i criteri generali per le politiche degli orari di lavoro.
2. Decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili, in accordo tra le parti, fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, nelle materie di cui al comma 2 le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

ART.8

Tempi e procedure per la stipulazione ed 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 CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. La delegazione trattante di parte pubblica provvede a convocare la delegazione trattante di parte sindacale per l'avvio del negoziato entro 30 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, dal servizio di controllo interno (art. 2 del DLgs 30/7/99 n. 286). A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata ai predetti organi, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, 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 definitiva 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 sino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'A.R.A.N., entro 5 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. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi decentrati sono presentate almeno 3 mesi prima della scadenza del precedente contratto di riferimento.
7. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Lo stesso principio regola il comportamento delle

parti durante il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata integrativa, salvo il caso in cui siano interrotte le trattative.

ART.9

Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. In analogia a quanto disposto dall'art. 49 del d.lgs.165/2001, quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Per il 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 comunque far riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. La procedura si attiva su richiesta della parte pubblica, di un'organizzazione sindacale rappresentativa ovvero di un terzo dei componenti della R.S.U. e deve concludersi nel termine di 15 giorni che decorre dalla data della prima riunione.
4. L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
5. Qualora i soggetti di cui al comma 3 non addividano ad un accordo sull'interpretazione autentica e la clausola controversa abbia connessioni con le previsioni del CCNL, gli stessi possono richiedere alle parti sottoscrittrici del contratto nazionale l'interpretazione autentica della clausola del contratto nazionale.

ART.10

Informazione

1. L'Amministrazione informa periodicamente e tempestivamente le Rappresentanze Sindacali 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.
2. 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: 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 stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.
3. L'informazione può essere preventiva o successiva. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.
4. L'informazione successiva che si attua, di norma, mediante un incontro annuale tra l'Amministrazione e le Rappresentanze Sindacali, attivato su richiesta di queste ultime, ha per oggetto gli atti di gestione di valenza generale adottati e i relativi risultati riguardanti:
 - a) l'andamento generale della mobilità del personale;
 - b) il quadro complessivo della situazione del personale assegnato alle singole strutture;
 - c) l'istituzione, modificazione e soppressione di strutture stabili di livello inferiore al Settore;
 - d) i provvedimenti, di carattere generale, relativi al trasferimento, al distacco ed al comando del personale;
 - e) la distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
 - f) l'introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'amministrazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
 - g) le misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - h) l'attuazione dei programmi di formazione del personale;
 - i) le iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
 - j) le modifiche delle competenze dei Servizi quando non abbiano incidenza sul personale assegnato;
 - k) l'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la tipologia delle stesse e l'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario;
 - l) i dati relativi al numero del personale in servizio suddivisi per categoria e tipologia di contratto (part-time, a tempo determinato, etc.).

Il materiale oggetto di informazione è fornito in forma scritta, e, ove possibile, su supporto informatico, alla R.S.U., e ai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie, di cui all'art.4.

Per rendere agevole l'attività di informazione delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione si impegna a consentire, quando le condizioni tecniche lo permetteranno, l'uso della rete informatica. A partire da quel momento la trasmissione degli atti alle OO.SS. aziendali e alla R.S.U. verrà assicurata attraverso l'invio degli oggetti degli stessi mediante posta elettronica.

In occasione della definizione del bilancio l'Ente invia alle Rappresentanze Sindacali di cui al comma 7, la documentazione ricevuta dal Settore competente riguardante i capitoli di spesa per il personale.

Al fine di agevolare l'espletamento delle procedure di negoziazione, le informazioni, le comunicazioni e l'invio di ogni documentazione alle R.S.U. viene effettuato presso la Segreteria R.S.U. che sarà indicata al settore Gestione Risorse Umane dell'Ente, entro 15 gg. dalla sottoscrizione del presente CCDI. La Segreteria provvederà alle successive comunicazioni ad ogni singolo componente della R.S.U.

ART.11 **Concertazione**

La concertazione si effettua per la definizione dei criteri generali che disciplinano le seguenti materie:

- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
- b) **valutazione** delle posizioni organizzative e relative graduazione delle funzioni;
- c) conferimento degli incarichi di posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- d) metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, come previsto dall'art. 6, del CCNL 31.3.1999;
- e) individuazione dei nuovi profili professionali di cui all'art.13, comma 6, del CCNL 31.3.1999;
- f) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2, del CCNL 31.3.1999 e all'art. 16, comma 2, del CCNL 1.4.1999;

La concertazione avviene anche per le seguenti altre materie:

- a) articolazione dell'orario di servizio;
- b) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- c) andamento dei processi occupazionali;
- d) criteri generali per la mobilità interna;
- e) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asilo nido.

6. Le Rappresentanze Sindacali, entro 10 giorni, in casi d'urgenza il termine è fissato in giorni 5, dall'informazione ricevuta ai sensi dell'art.10, o di propria iniziativa, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. Decorso il termine stabilito senza che sia presentata alcuna richiesta di incontro, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

7. Della richiesta di concertazione è data informazione a tutte le Rappresentanze Sindacali. Per le procedure di comunicazione alla R.S.U. si applica il comma 9 del precedente articolo 10.

8. Le materie, oggetto della richiesta di concertazione, sono trattate entro il termine di 4 giorni lavorativi decorrente dalla data di ricezione della richiesta ovvero in data concordata tra le parti e comunque prima delle definitive decisioni.

9. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione, le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza e si impegnano a non assumere iniziative unilaterali.

10. Dell'esito degli incontri viene redatto apposito verbale dal quale risultino le posizioni espresse dalle parti.

11. Gli accordi e i verbali d'incontro debitamente sottoscritti sono messi a disposizione delle Rappresentanze Sindacali di cui all'art.4, commi 3 e 4, anche, **eventualmente**, su supporto magnetico.

12. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo dell'Ente, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

13. La R.S.U. partecipa al tavolo trattante e di concertazione nelle forme e modalità indicate dall'allegato codice di autodisciplina (oppure da apposito regolamento di autodisciplina che sarà successivamente sottoscritto, previa presentazione entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto).

ART.12

Composizione della delegazione trattante

1. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica sono individuati con apposita delibera di Giunta Provinciale.
2. L'Amministrazione può avvalersi, nella contrattazione decentrata integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (A.R.A.N.).
3. La delegazione trattante di parte sindacale è composta da:
 - a. rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNL;
 - b. dalla R.S.U.
4. Dalla data di sottoscrizione del presente protocollo s'intendono disattivate tutte le deliberazioni di Giunta Provinciale concernenti la costituzione della delegazione trattante di parte sindacale essendo compito delle OO.SS. territoriali abilitate alla trattativa decentrata provvedere all'individuazione dei componenti sindacali della delegazione e alla comunicazione dei nominativi degli stessi al Settore Gestione Risorse Umane.

ART.13

Tempi e modalità di convocazione della delegazione trattante

1. L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante entro 15 giorni dalla richiesta delle Rappresentanze Sindacali, salvo che ragioni di urgenza richiedano un termine più breve. In ogni caso, date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti.
2. La convocazione alla trattativa decentrata integrativa viene effettuata inviando la comunicazione ai soggetti di cui all'art.4.
3. Le convocazioni possono essere effettuate verbalmente, telefonicamente, via fax ovvero per posta elettronica quando l'urgenza renda necessario procedere in tal senso, rispettando, nei limiti del possibile, impegni sindacali e congressuali.
4. **Per le convocazioni alla R.S.U. si applicano le procedure di cui al comma 9 del precedente articolo 10.**

ART.14

Modalità di effettuazione degli incontri di contrattazione

1. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi sono tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
2. Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. **Vengono riportate a verbale solo le dichiarazioni conclusive di voto di ciascuna parte.**
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, alla fine dell'incontro è fissata la data dell'incontro successivo. **Solo per gli assenti si provvederà a convocazione scritta, restando, per i presenti, notificata formalmente ed implicitamente l'Indicazione e la convocazione della successiva riunione stabilita nel corso della riunione.**
4. Una volta raggiunto l'accordo sulle materie oggetto della trattativa, le parti stipulano la preintesa di contratto e, espletato l'iter previsto dal CCNL, procedono alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo. Il Settore Gestione Risorse Umane trasmette i contratti sottoscritti ai Settori competenti che ne curano l'attuazione con modalità e tempi tali da garantirne l'effettiva realizzazione.
5. Presso il Settore Gestione Risorse Umane viene istituito il registro degli accordi sindacali ed il registro dei protocolli e dei verbali di concertazione ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione decentrata integrativa.

ART.15

Tavoli tecnici

1. Per l'esame di questioni di particolare rilievo non rientranti nella competenza della delegazione trattante, l'Amministrazione può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i rappresentanti aziendali delle

OO.SS. firmatarie del CCNL nel numero massimo di uno per ogni sigla sindacale e da delegati designati dalla R.S.U. nel numero da concordare.

Nel caso in cui venga raggiunto un accordo in tale sede, la decisione relativa vincola le parti.

Qualora la discussione degli argomenti oggetto della riunione non sia portata a termine ovvero sia rinviata, alla fine dell'incontro è fissata la data dell'incontro successivo.

Per ogni riunione è redatto un apposito verbale, letto e sottoscritto dalle parti, dal quale risultino gli accordi raggiunti o le posizioni emerse durante la stessa.

ART.16 **Consultazione**

Nei casi previsti da disposizioni di legge o contrattuali, l'Amministrazione procede, senza particolari formalità, a consultarsi con le Rappresentanze Sindacali.

Qualora, entro cinque giorni dalla trasmissione della nota non pervenga alcuna richiesta di incontro da parte delle Rappresentanze Sindacali di cui all'art.4, commi 3 e 4, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

Nei casi in cui sia avviata la consultazione, le parti s'impegnano a non prendere iniziative unilaterali al riguardo finchè la stessa non sia esaurita e conclusa con un protocollo d'intesa o con un verbale, sottoscritto dalle parti, che prenda atto delle posizioni emerse.

Nei casi di cui all'art.19 del d.lgs.626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie per le quali è prevista dal d.lgs.165/2001. **Per le materie relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro, la R.S.U. si impegna, entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente, ad eleggere nel proprio seno ed a comunicare al Settore Gestione Risorse Umane i tre nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.**

ART.17 **Forme di partecipazione**

A supporto delle relazioni sindacali e per l'approfondimento di specifiche problematiche possono essere costituite commissioni bilaterali e paritetiche, con il compito di raccogliere dati, elaborare proposte ed acquisire elementi tecnici, organizzativi e di conoscenza utili alle parti per istruire i successivi confronti.

Tali commissioni non hanno funzioni negoziali e non sostituiscono gli altri modelli di relazioni sindacali. I componenti delle commissioni sono in numero di ___ per la parte pubblica e ___ per la parte sindacale, di cui ___ designati dalle OO.SS. rappresentative e ___ designati dalla R.S.U.

Le convocazioni delle commissioni possono avvenire anche verbalmente, telefonicamente, via fax quando l'urgenza renda necessario procedere in tal senso, rispettando, nei limiti del possibile, impegni sindacali e congressuali. Tali convocazioni, con il relativo ordine del giorno e l'elenco dei singoli partecipanti, sono comunicate al Settore/Servizio Personale per le successive operazioni di certificazione della presenza.

La partecipazione alle commissioni, data la natura tecnica delle stesse, è numericamente contenuta ed è considerata attività di servizio a tutti gli effetti, limitatamente al numero degli effettivi partecipanti.

Vengono costituite due commissioni bilaterali permanenti che restano in carica per la durata della vigenza del presente protocollo:

I. Commissione sull'attività di formazione;

II. Commissione di verifica dell'attuazione dell'istituto della produttività, della realizzazione della nuova classificazione del personale, dell'attivazione e gestione del sistema permanente di valutazione.

Per ogni seduta viene riportata una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate in un verbale letto e sottoscritto dai componenti alla fine della riunione stessa. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

ART. 18 **Molestie sessuali**

entro novanta giorni dalla stipula del CCDI, l'Amministrazione provvede ad adottare il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, ai sensi

25 del CCNL 5/10/2001. In assenza, si intende valido nell'Ente il Codice tipo, allegato allo stesso

ART. 19

Previdenza integrativa personale P. P.

Ente, entro trenta giorni dalla stipula del CCDI, l'Amministrazione provvede ad istituire l'apposito Organismo per la gestione dei fondi derivanti dall'apposita disposizione contenuta nel nuovo codice della strada, relativi alla previdenza integrativa.

Ente, entro sessanta giorni, dovrà essere redatto l'apposito regolamento, con la previsione che l'organismo di gestione sarà costituito, a maggioranza, da rappresentanti dei lavoratori interessati, ai sensi dell'art. 11 del CCNL n. 300/70.

ART. 20

Mobbing

Ente, entro sessanta giorni dalla stipula del CCDI, l'Amministrazione provvede ad istituire l'apposito Comitato di studio sul fenomeno del Mobbing, nei termini, nei modi e con le finalità di cui all'art. 8 del CCNL, con il suo compito di attuare ogni forma di prevenzione contro l'insorgere del fenomeno.

ART. 21

Pari Opportunità

L'Amministrazione garantisce pari opportunità a uomini e donne nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale e nel trattamento del personale sul luogo di lavoro.

Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 7.

Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 2 sono oggetto di informazione preventiva e concertazione secondo le procedure previste negli artt. 10 e 11.

La delegazione trattante di parte pubblica invita il Comitato per le Pari Opportunità quando all'ordine del giorno delle riunioni vi siano argomenti inerenti le tematiche delle pari opportunità ed in particolare le tematiche generali che incidono sulla qualità dell'ambiente di lavoro, sull'organizzazione dell'attività lavorativa, con particolare riferimento all'orario di lavoro, nonché sugli interventi che concretizzano azioni positive al fine di conseguire condizioni di pari opportunità in ordine agli accessi, ai percorsi formativi, per un reale equilibrio nei passaggi interni e nel conferimento delle posizioni organizzative. Il Comitato partecipa alle riunioni di cui al comma 4 con una ristretta rappresentanza.

È dovere dell'Amministrazione provvedere alla corretta applicazione della legislazione in materia di congedi parentali.

Alle donne che usufruiscono delle aspettative per maternità e comunque dei congedi parentali, al rientro in servizio, deve essere garantito il mantenimento della posizione organizzativa lasciata per il congedo ovvero l'attribuzione di responsabilità di struttura equivalente.

Capo IV

DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

ART. 22

Diritti, permessi e libertà sindacali

Ai sensi dell'art.5, comma 3, dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle R.S.U. per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni siglato il 7 agosto 1998, nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalla R.S.U. e dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto.

In favore della R.S.U. sono, pertanto, garantiti i seguenti diritti:

- a) diritto ai permessi retribuiti;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 12 del CCNQ 7 agosto 1998;
- c) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori;
- d) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

In favore delle associazioni sindacali rappresentative sono fatti salvi i seguenti diritti:

- a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
- b) diritto ai permessi retribuiti;
- c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998;
- d) diritto ai permessi non retribuiti;
- e) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro;
- f) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

ART.23

Modalità di esercizio dei diritti e libertà sindacali

Per la partecipazione alle riunioni riguardanti la contrattazione collettiva decentrata integrativa, la concertazione aziendale nonché le riunioni convocate a seguito di informazione, le Rappresentanze Sindacali usufruiscono di permessi retribuiti che non rientrano tra quelli di cui all'art.9 del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni.

(verifica Dichiarazione congiunta n. 4 del vigente CCNL)

ART.24

Permessi sindacali

Annualmente il Settore/Servizio del Personale calcola il monte ore dei permessi sindacali secondo le disposizioni contenute nell'art.3 del CCNQ 9 agosto 2000.

I permessi sindacali, determinati nella misura di 77 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sono ripartiti in misura pari a 30 minuti per dipendente alla R.S.U. e 47 minuti per dipendente alle OO.SS. rappresentative. Il contingente dei permessi di spettanza della R.S.U. è da questa gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

Nel caso in cui il contratto di comparto modificasse tale suddivisione, si procederà all'adeguamento.

Salvo casi d'urgenza, almeno 48 ore prima del loro utilizzo, le Rappresentanze Sindacali trasmettono per iscritto le comunicazioni relative ai permessi sindacali ai Settori o alle strutture di appartenenza. Tali comunicazioni devono contenere i nominativi dei dirigenti sindacali interessati, il motivo per il quale viene utilizzato il permesso e la sua durata. E' cura dei Settori o delle strutture di appartenenza trasmettere un resoconto mensile dei permessi utilizzati al Settore Gestione Risorse Umane al fine di consentire a quest'ultimo una verifica costante dell'utilizzazione dei permessi nel limite del monte orario annuo assegnato alle OO.SS. e alla R.S.U.

ART.25

Permessi sindacali retribuiti

Ai sensi dell'art.10 del CCNQ 7 agosto 1998, i dirigenti sindacali che hanno titolo ad usufruire di permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, nel limite del monte ore assegnato, per l'espletamento del loro mandato, sono:

- a) i componenti della R.S.U.;
- b) i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali (R.S.A.) delle associazioni rappresentative;
- c) i 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 nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 del CCNQ 7 agosto 1998;
- d) i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

Entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente protocollo le Rappresentanze Sindacali provvedono a comunicare, per iscritto, al Settore Gestione Risorse Umane i nominativi dei propri dirigenti sindacali autorizzati alla fruizione dei permessi. Per dirigenti sindacali di cui al presente comma s'intendono i componenti delle organizzazioni sindacali eletti in seno alle stesse sulla base delle rispettive normative statutarie. Le eventuali successive modifiche degli stessi devono essere comunicate allo stesso Settore con tempestività perché possa essere garantito un aggiornamento costante degli elenchi dei dirigenti sindacali.

dirigenti sindacali di cui al comma 1, lett. b) e c), hanno titolo ad usufruire dei permessi riguardanti il contingente delle associazioni sindacali rappresentative. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, che per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.

Permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Permessi sindacali, giornalieri od orari, spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante con la precisazione che, per i componenti della R.S.U., i permessi possono essere cumulati per periodi, anche frazionati, non superiori a 12 giorni a trimestre.

All'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura od unità operativa -comunque denominata- di appartenenza del dipendente. A tale fine, della riunione del permesso sindacale e delle riunioni assembleari va previamente avvertito il dirigente responsabile del Settore o della struttura di appartenenza 48 ore prima dell'utilizzo oppure in casi eccezionali o per motivi d'urgenza 24 ore prima.

l'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale è certificata dall'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.

ART.26

Permessi sindacali non retribuiti

dirigenti sindacali indicati nell'art.22, comma 1, hanno inoltre 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 8 giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

Dirigenti che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta, per il tramite delle organizzazioni sindacali di appartenenza, al dirigente del Settore o della struttura di appartenenza di cui al comma 1, 48 ore prima dell'utilizzo oppure in casi eccezionali o per motivi d'urgenza 24 ore prima, tenuto conto che deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente.

In caso di fruizione dei relativi permessi trova applicazione l'art.22, comma 7.

ART.27

Permessi per le riunioni di Organismi Direttivi Statutari

Le associazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, secondo le previsioni di cui all'art.11, CCNQ 7 agosto 1998, a condizione che siano utilizzati:

- a. per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, dei dirigenti sindacali di cui all'art.22, comma 1;
- b. dai dirigenti sindacali di cui all'art.22, comma 1, che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.

Entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente protocollo, le organizzazioni sindacali territoriali di categoria provvedono a comunicare, per iscritto, al Settore Gestione Risorse Umane i nominativi dei rispettivi dirigenti sindacali di cui al comma 1 lett. b) autorizzati alla fruizione di tali permessi. Le eventuali successive modifiche degli stessi devono essere comunicate allo stesso Settore con tempestività perché possa essere garantito un aggiornamento costante degli elenchi relativi.

In caso di fruizione di tali permessi trova applicazione l'art.22, commi 6 e 7.

ART.28

Diritto di assemblea

In base a quanto previsto in materia dal CCNL 7 agosto 1998, i dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 2 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

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 di cui all'art.22, comma 1.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto al Settore Gestione Risorse Umane almeno 72 ore prima della data fissata per l'assemblea. Il Settore stesso provvede a darne notizia a tutti i Settori interessati. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data di assemblea sono comunicate, per iscritto, alle Rappresentanze Sindacali promotrici dallo stesso Settore 48 ore prima della data fissata per l'assemblea.
4. Qualora risulti impossibile la messa a disposizione di un locale ubicato in una delle sedi dell'Ente, la convocazione dell'assemblea può essere autorizzata presso una sede esterna, facilmente raggiungibile dai dipendenti interessati, messa a disposizione dall'Amministrazione con oneri a carico della stessa.
5. Al termine dell'assemblea i promotori devono comunicare al Settore del Personale la durata effettiva della stessa.
6. Ai fini del computo del limite delle 12 ore pro capite per l'esercizio del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro, non è preso in considerazione il tempo strettamente necessario per raggiungere la sede dell'assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate.
8. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
9. I dirigenti, ricevuta la comunicazione della convocazione dell'assemblea, garantiscono, secondo le modalità ritenute più opportune, una massima e celere diffusione dell'informazione, soprattutto nei servizi decentrati.

ART.29

Referendum

1. L'Amministrazione consente lo svolgimento, nelle sedi delle sue strutture amministrative, di referendum, sia generali che per categoria, indetti dalle Rappresentanze Sindacali su materie inerenti l'attività sindacale.
2. Hanno diritto di partecipare a tali referendum tutti i dipendenti appartenenti alle strutture amministrative e/o alle categorie interessate.

ART. 30

Diritto di affissione

1. I soggetti sindacali di cui all'art. 22 comma 1, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno di ogni sede lavorativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

ART.31

Locali ed attrezzature per riunioni ed attività sindacali

1. Ai sensi dell'art.4, del CCNL 7 agosto 1998, l'Amministrazione ha l'obbligo, **nei limiti delle proprie disponibilità tecniche, logistiche ed immobiliari**, di mettere a disposizione delle Rappresentanze Sindacali, permanentemente e gratuitamente, l'uso continuativo di un locale idoneo e adeguatamente attrezzato per consentire l'esercizio delle loro attività.

ART.32

Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore della organizzazione sindacale 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 prescelta.
2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e s'intende tacitamente rinnovata fino a revoca esplicita, che può avvenire in qualsiasi momento dandone comunicazione

all'Amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

Le trattenute devono essere operate dal Settore Trattamento Economico sulle retribuzioni dei dipendenti sulla base delle comunicazioni di deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni Sindacali.

L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, a garantire la massima segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

Il Settore Gestione Risorse Umane comunica, ogni mese, alle OO.SS. l'elenco aggiornato degli iscritti, comprensivo delle nuove adesioni e delle cessazioni, risultanti dalle deleghe ricevute.

ART.33

Tutela dei Dirigenti Sindacali

I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni sindacali, non sono soggetti ad alcuna subordinazione gerarchica stabilita dalle norme e conservano tutti i diritti giuridici ed economici acquisiti ed acquisibili dalla categoria rivestita.

Per tutto quanto non espressamente previsto, si rinvia al CCNQ 7 agosto 1998.

ART.34

Patronato e patrocinio sindacale

I dipendenti dell'Ente possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali davanti ai competenti organi dell'Amministrazione.

ART.35

Servizi pubblici essenziali

I servizi pubblici da considerare essenziali nell'Ente ai sensi del presente protocollo sono i seguenti:

- I Servizi di Protezione Civile;
- I Servizi di manutenzione stradale e di manutenzione continuativa degli edifici scolastici;
- I Servizi di Polizia di competenza della Provincia;
- I Servizi di custodia e di vigilanza della sede centrale della Provincia ove hanno sede gli Organi istituzionali dell'Ente;
- I Servizi che provvedono alla erogazione diretta ai cittadini di funzioni e beni fondamentali legati al diritto all'esistenza.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1, deve essere garantita la continuità delle prestazioni sottoindicate indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a. Settore Gestione Risorse Umane limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzioni di sostentamento e alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale Settore dovrà essere garantito solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del Settore Gestione Risorse Umane per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.
- b. Servizi Culturali da assicurare solo per quanto riguarda l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'Ente.
- c. Servizi di sicurezza D.Lgs 626/94: in caso di sciopero deve essere comunque garantito il funzionamento degli impianti tecnologici e in particolare degli impianti di sicurezza e deve inoltre essere garantita la presenza di almeno un addetto all'emergenza per ogni piano di ogni sede - un solo addetto per le sedi più piccole;
- d. Servizio Protezione Ambientale, da assicurare in caso di episodi acuti di inquinamento atmosferico e conseguenti emergenze legate a disastri ambientali;
- e. Servizio di emergenza idrica da assicurare per quanto riguarda la fornitura di acqua alle strutture ospedaliere e le attività di pronto intervento in caso di disservizio delle reti fognarie;

ART.36

Procedure per garantire i Servizi Pubblici Essenziali

Per i servizi pubblici essenziali di cui al precedente articolo sono individuati appositi contingenti di personale, suddivisi per categorie e figure professionali, che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi.

I criteri e le modalità per l'individuazione dei contingenti, la quantificazione numerica nonché la professionalità e le categorie che formano i contingenti **saranno definiti successivamente in apposito documento**. Su tali basi i dirigenti dei Servizi interessati - in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali - individuano i nominativi del personale in servizio tenuti alla prestazione lavorativa ed esonerati dallo sciopero. Di tali determinazioni gli stessi Dirigenti danno comunicazione al Settore del Personale che provvede a trasmettere gli elenchi dei nominativi alle Rappresentanze Sindacali.

Non possono essere indetti scioperi:

- a. di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;
- b. in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
- c. articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a. dal 10 al 20 agosto;
- b. dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c. cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo;
- d. nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale;

Per gli scioperi indetti a giornata la trattenuta sarà pari all'orario teorico di lavoro.

Nell'individuazione dei nominativi costituenti i contingenti di personale di cui al presente allegato, si applica -se ed in quanto possibile- il principio della rotazione. Il dipendente inserito nel contingente del personale esonerato può chiedere, con atto scritto ed entro 24 ore dalla proclamazione dello sciopero, di essere sostituito per poter aderire al medesimo sciopero.

L'accettazione della richiesta di cui al comma 7 è subordinata alla garanzia dell'effettiva possibilità della sostituzione.

ART.37

Procedure di conciliazione

In caso di sciopero, le procedure di raffreddamento e conciliazione sono quelle previste dal contratto collettivo nazionale.

Durante la ricerca dei tentativi di conciliazione l'Amministrazione si astiene dall'adottare iniziative pregiudizievoli: per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

ART.38

Norme di rinvio

Per quanto non esplicitamente previsto nel presente Protocollo d'intesa, si rinvia ai Contratti Collettivi Nazionali ed alle leggi vigenti.

ART.39

Disapplicazioni

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente protocollo sono inapplicabili tutte le norme dei precedenti protocolli incompatibili con il contenuto del presente documento.