

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.**

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.**

Premessa.....	5
I soggetti: le associazioni sindacali ed il datore di lavoro	7
Gli strumenti contrattuali	14
<i>Riunioni sindacali</i>	14
<i>La contrattazione integrativa.....</i>	15
<i>L'informativa</i>	17
<i>La concertazione</i>	18
<i>La consultazione</i>	18
<i>Le altre forme di partecipazione</i>	19
<i>Procedure di interpretazione autentica</i>	19
Distacchi, Aspettative e Permessi sindacali.....	21
<i>Premessa</i>	21
<i>Distacchi e aspettative sindacali.....</i>	24
<i>Permessi sindacali</i>	26
Altre prerogative sindacali.....	29
<i>Assemblee.....</i>	29
<i>Affissione.....</i>	31
<i>Locali</i>	32
Prospetti	35
Normativa	I

Premessa

La privatizzazione del pubblico impiego, prevista dal D.Lgs.29/93, così come sostituito dal D.Lgs.165/2001, l'informatizzazione della Pubblica Amministrazione, D.Lgs. 39/1993, nella cui ottica si inserisce la procedura Gedap di rilevazione dei dati relativi ai permessi, distacchi e aspettative sindacali, la Direttiva 24 marzo 2004 del Dipartimento della funzione pubblica, sul "benessere organizzativo", hanno attribuito alle relazioni sindacali un ruolo centrale nella gestione del rapporto di lavoro.

Poiché il "benessere organizzativo" della P.A. si realizza anche attraverso un clima sindacale "franco e collaborativo", occorre che gli operatori del settore abbiano cognizioni chiare sul nuovo sistema di relazioni sindacali.

Il presente lavoro si propone l'obiettivo di offrire uno strumento agile e, nello stesso tempo, esauriente della complessa normativa che regola i rapporti tra le organizzazioni sindacali ed il datore di lavoro pubblico.

Per tale motivo è stata allegata solo la normativa relativa ai singoli istituti, tuttavia per consentire un eventuale approfondimento della materia sono stati riportati gli estremi dei contratti collettivi, quadro, di comparto e di area, dai quali la disciplina è stata enucleata, nonché la bibliografia. Al fine di fornire un punto di riferimento giurisprudenziale per la soluzione di eventuali dubbi interpretativi in tema di prerogative sindacali, sono state riportate importanti massime della Corte di Cassazione. Il presente lavoro tratta alcuni degli argomenti più rilevanti della materia in esame: ad una prima parte riservata ai soggetti, che definisce, in modo schematico e sintetico, i concetti di confederazione, federazione sindacale, organizzazione sindacale, RSU, datore di lavoro pubblico, ne segue una seconda interamente dedicata alle prerogative sindacali.

Nell'intento di consentire al lettore un riscontro immediato della normativa applicabile ai singoli istituti, nei vari settori della P.A., sono state allegate delle tabelle esplicative.

La presente pubblicazione, predisposta per il Forum P.A. 2004, in conformità alla Direttiva 27 novembre 2003 del Ministro per l'innovazione e le tecnologie di concerto con il Ministro per la funzione pubblica, concernente l'impiego della posta elettronica, sarà inviata via e-mail a tutte le strutture delle Amministrazioni Pubbliche, preposte alla rilevazione dei dati relativi ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, registrate attraverso la procedura Gedap.

Il citato lavoro viene pubblicato sul sito ufficiale del Dipartimento della funzione pubblica, www.funzionepubblica.it, e può essere acquisito secondo le modalità ivi indicate. Va infine rilevato che tale iniziativa si inserisce in un più ampio progetto, che ha come fine ultimo quello di realizzare una formazione e consulenza on line in tema di procedura Gedap. Infatti, per una corretta gestione del citato sistema informatico da parte delle strutture preposte alla rilevazione dei dati sui permessi, aspettative e distacchi sindacali, oltre a fornire agli operatori il suddetto strumento agile e sintetico di conoscenza del sistema delle relazioni sindacali, si procederà:

- ad inviare per posta elettronica ogni futura Direttiva-circolare ed aggiornamento della normativa di riferimento;
- ad intensificare lo scambio di informazioni tra le strutture interessate al fine di un'applicazione uniforme della procedura in argomento;
- a creare, sul sito internet del Dipartimento della funzione pubblica, un'apposita sezione dedicata ai quesiti più frequenti in tema di procedura Gedap.

Le iniziative in parola vedono coinvolti anche il Servizio per l'informatizzazione e l'informazione statistica e la Struttura di missione per la comunicazione e l'informazione ai cittadini del Dipartimento della funzione pubblica.

Il presente lavoro nasce nell'ambito di un'attività di collaborazione tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, il Ministero della giustizia, l'INAIL, l'INPDAP e l'INPS ed è stato coordinato da Salvatore Squillace, dirigente del Servizio per la rappresentatività sindacale e gli scioperi del Dipartimento della funzione pubblica, da Domenico D'Iorio, dirigente dell'Area relazioni sindacali dell'INPS e da Pierina Conte, responsabile dell'Ufficio relazioni sindacali del Dipartimento Amministrazione Penitenziaria del Ministero della giustizia.

Hanno collaborato alla stesura dell'opera:

- per il Dipartimento della funzione pubblica: Paola Nunzi, Cecilia Arena, Angela Tempestini;
- per l'INAIL: Riccardo Mariotti;
- per l'INPDAP: Marina Risca;
- per l'INPS: Claudio Romano, Rossella Petti, Luca Severini, Ida Testa;
- per il Ministero della giustizia – D.A.P.: Maria Teresa Lanciotti.

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

<http://www.deaprofessionale.it> (ultima cons. 2004-04-27).

<http://www.leggiditalia.it> (ultima cons. 2004-04-27).

Il Foro Italiano: DVD 2003 numero 3, Zanichelli.

I soggetti: le associazioni sindacali ed il datore di lavoro

L'insieme delle regole e delle procedure, formali ed informali, che definiscono i rapporti tra i datori di lavoro e le rappresentanze dei lavoratori costituiscono quello che viene comunemente definito come il sistema delle relazioni sindacali.

Tale sistema si caratterizza per la spontaneità ed autonomia delle sue fonti di produzione, di natura prevalentemente privatistica, ed è finalizzato al raggiungimento di un equilibrio di interessi tra le forze sociali contrapposte.

Il primo soggetto che interviene in tale sistema è quello che rappresenta le istanze dei lavoratori: il Sindacato.

Nel nostro ordinamento giuridico non esiste una definizione legislativa ma solo dottrinale e giurisprudenziale di associazione sindacale.

Il sindacato viene definito come: “un organismo associativo costituito tra lavoratori o tra datori di lavoro in base al principio della rappresentanza e per l'autotutela degli interessi professionali e collettivi, essenzialmente caratterizzato dalla capacità di dirimere i contrasti di categoria mediante la contrattazione collettiva”¹, al quale “possono aderire tutti coloro che sono in possesso dei requisiti previsti dallo statuto e dall'ordinamento giuridico, siano essi lavoratori, a tempo pieno o determinato, disoccupati, pensionati”².

Il concetto di sindacato non è tuttavia estraneo al nostro ordinamento positivo: infatti, sia l'art. 39 della Costituzione che l'art. 19 della legge n. 300 del 1970 sanciscono principi fondamentali in tema di organizzazione sindacale.

L'art. 39 della Costituzione stabilisce: “ l'organizzazione sindacale è libera ed al sindacato non può essere imposto altro obbligo se non quello della registrazione”; “è condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica”; “i sindacati registrati hanno personalità giuridica ... e ... possono stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria ...”.

I commi 2 , 3 e 4 del citato art. 39 non hanno avuto concreta attuazione, pertanto, oggi il sindacato opera quale ente di fatto, associazione non riconosciuta soggetta alla disciplina degli artt. 36-38 del codice civile.

I principi cui devono attenersi le organizzazioni sindacali sono, quindi:

- libertà di associazione nei limiti posti dall'art.18 della Costituzione;
- corretto, imparziale, equo svolgimento della dialettica sindacale, principio dal quale scaturisce sia il divieto per il datore di lavoro di concedere trattamenti economici di maggior favore che discriminano i lavoratori in base alla loro iscrizione o meno ad organizzazioni sindacali (ex art. 16 Stat. Lav.), sia il divieto

¹ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 13/05/1993, n.5465.

² Cfr. Cass., sez. lav., sent. 03/11/1983, n.6480.

per il datore di lavoro e per le associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori, i cosiddetti “sindacati di comodo”(ex art. 17 Stat.Lav.)³;

- formarsi con atto costitutivo e darsi regole proprie con lo statuto (ex art. 36 c.c.);
- porre in essere con lo statuto un ordinamento giuridico interno a base democratica, così come prevede il dettato costituzionale;
- autonomia patrimoniale nei confronti dei soci con la costituzione di un fondo comune e con la devoluzione di trattenute mensili;
- capacità processuale, che si sostanzia nell’attitudine a stare in giudizio quale soggetto giuridico autonomo e distinto dai singoli soci⁴.

Un’ulteriore conseguenza derivante dalla non completa applicazione della norma costituzionale è che, in mancanza di registrazione e, quindi, dell’attribuzione della personalità giuridica, è sorta l’esigenza per il legislatore di individuare un soggetto sindacale in grado di offrire le necessarie garanzie di serietà e di effettiva rappresentatività e capacità di far valere gli interessi dei lavoratori.

E’ stata così introdotta nel nostro ordinamento la figura del sindacato rappresentativo. A tale proposito, si ritiene opportuno chiarire un aspetto delicato che molto spesso genera interpretazioni distorte: il diritto alla libertà sindacale non può essere confuso con il requisito della rappresentatività.

Infatti, per tutte le associazioni sindacali, rappresentative e non, il legislatore⁵ (art. 1 e 14 della legge 20 maggio 1970 n.300 – Statuto dei lavoratori), in conformità al principio costituzionale della libertà sindacale, prevede una comune tutela, che si sostanzia nel diritto di associarsi per far valere i propri interessi, di fare attività di proselitismo, di chiedere la riscossione per le deleghe sindacali, di presentare liste per le elezioni della RSU⁶ etc..

Solo, però, per alcune associazioni di lavoratori, quelle cosiddette rappresentative, il legislatore ha previsto una tutela privilegiata, consistente nell’attribuzione di diritti ulteriori, quali: il diritto ad un monte ore di permessi aziendali per l’esercizio dell’attività sindacale, la possibilità di disporre di idonei locali, di essere ammesse alla contrattazione collettiva etc..

Tale differente disciplina rispetto alle associazioni sindacali non è incostituzionale in quanto “la normativa in esame 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

³ Tale divieto è rinvenibile nell’art. 17 della legge n.300 del 1970 nonché nell’art. 2 della Convenzione OIL 98/1949 ratificata con legge 367/1958.

⁴ Tale capacità processuale del sindacato è stata più volte affermata dalla giurisprudenza con riferimento all’azione ex art. 28 St. Lav. (Corte Cost. 6/3/1974, n.54, Cass., sez. lav., 20/04/2002, n.5765; Cass., sez. lav., 17/10/1998, n.10324; Cass., sez. lav., 17/06/1998, n.6058; Cass., sez. lav., 03/11/1983, n.6480).

⁵ Ulteriori fonti normative si rinvencono nella legislazione internazionale come la Convenzione OIL n.47/1948, n.98/1949, ratificate con la legge n.367/1958, la carta europea dei diritti sociali fondamentali del 1967, ratificata con la legge n.929/1965.

⁶ Vedi art. 42 comma 4 del D.Lgs. 165/2001.

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 legge⁷.

L'adesione al sindacato avviene in base alle norme previste dallo statuto dell'associazione sindacale ed è aperta a tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Con tale iscrizione il lavoratore acquista una serie di diritti e di obblighi, che discendono dallo Statuto di ciascuna associazione sindacale e, tra questi ultimi, è utile soffermarsi su quello riguardante il versamento dei contributi sindacali.

Tale materia è stata oggetto di referendum abrogativo, recepito con il d.P.R. n.313/1995, per effetto del quale è venuto meno l'obbligo per il datore di lavoro di trattenere, su delega del lavoratore, direttamente in busta paga i contributi sindacali e di versarli, successivamente, alle organizzazioni sindacali. Tuttavia, non si pongono particolari problemi applicativi, derivanti dalla parziale abrogazione dell'art. 26 della legge n.300/1970, in quanto i contratti collettivi nazionali di lavoro hanno previsto modalità di trattenute sindacali non dissimili dalla procedura prima indicata⁸. Nei limiti in cui, in base alla previsione negoziale, continua ad applicarsi il previgente "sistema di contribuzione sindacale, possono considerarsi ancora operanti le disposizioni (art.11 legge n.334 del 1968 e art. 19, comma 2, legge n.724 del 1994 per il settore agricolo; art. unico della legge n. 311 del 1973 per gli altri settori), che consentono agli enti previdenziali, su richiesta e per conto dei sindacati nazionali, di assumere il servizio di esazione dai datori di lavoro dei contributi associativi dovuti a tali sindacati dai rispettivi iscritti"⁹.

Nel settore del pubblico impiego, il CCNQ in materia di contributi sindacali, sottoscritto il 9 novembre del 1995 tra l'Aran e le confederazioni sindacali, prevede la facoltà del dipendente di rilasciare delega per la trattenuta mensile del contributo sindacale in favore dell'organizzazione prescelta. Anche i contratti collettivi nazionali di lavoro di Comparto e di Area prevedono apposite norme sulle ritenute per il contributo sindacale. Per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile, di recente, nella materia è intervenuto il d.P.R. n.164/2002.

La struttura organizzativa dei sindacati presenta un'articolazione complessa e differenziata.

In linea di massima è possibile individuare una struttura:

- verticale, che si basa sul principio della categoria, individuabile come settore produttivo o merceologico, delle unità produttive (Organizzazione sindacale). In questo caso si parla della categoria dei servizi, dei

⁷ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 27/08/2002, n.12584; cfr. Corte Cost., sent. 18/01/1990, n.30.

⁸ La Corte di Cassazione ha stabilito l'obbligo del datore di lavoro di effettuare su richiesta del lavoratore versamenti dei contributi sindacali a sindacato non firmatario del contratto collettivo (Cass., sez. lav., n.1968 del 3/2/2004).

⁹ Cfr. "Il diritto sindacale" di Antonio Vallebona, 3. ed., 2002, p. 123.

metalmecchanici etc. e tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualifica rivestita, sono destinatari del medesimo contratto collettivo nazionale di settore. Per il pubblico impiego tale divisione tiene conto dei Comparti, nei quali è ricompreso il personale non dirigente, e delle relative autonome Aree di contrattazione della dirigenza e delle specifiche tipologie professionali. I sindacati si articolano, nell'ambito di tale struttura organizzativa, in vari livelli. Vi è il livello nazionale e quello territoriale;

- orizzontale, che si basa sul dato territoriale, ossia sull'aggregazione non di lavoratori, come nel caso della struttura sindacale di categoria, ma di due o più associazioni che conservano la propria autonomia, dando vita ad associazioni sindacali complesse di secondo grado (federazioni sindacali) o di terzo grado (confederazioni sindacali).

Le confederazioni sindacali sono, infatti, organizzazioni complesse formate da una pluralità di sindacati di categoria¹⁰, chiamate a tutelare non gli interessi di una sola "categoria di prestatori" ma piuttosto "l'intero arco delle categorie". Anche nell'ambito delle strutture confederali esistono i livelli nazionale, regionale, provinciale e di zona. E' opportuno sottolineare come sia la confederazione che la federazione sindacale si configurino quali soggetti distinti dalle organizzazioni sindacali aderenti e siano titolari di propri ed esclusivi diritti. Tale classificazione è conforme alla ricostruzione tradizionale ed astratta del fenomeno sindacale.

Per completare il quadro dei soggetti del sistema delle relazioni sindacali che rappresentano gli interessi dei lavoratori, occorre infine citare le Rappresentanze Sindacali Unitarie (da questo momento in poi RSU).

La RSU è un organismo unico elettivo che rappresenta e tutela gli interessi dei lavoratori sul luogo di lavoro e che si pone, nell'ambito della dialettica contrattuale, quale soggetto negoziale necessario, autonomo e distinto dalle organizzazioni sindacali.

Nel pubblico impiego le RSU sono disciplinate dall'art. 42 del D.Lgs. n. 165/2001 e dal CCNQ 7 agosto 1998 e successive modificazioni. Il citato organismo subentra alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ed alle analoghe strutture sindacali comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali ad esse spettanti, ex art. 42, comma 6, D.Lgs. 165/2001 ed art. 5 del CCNQ 7/8/98.

La RSU è titolare di un potere di contrattazione integrativa a livello locale, congiuntamente ai soggetti e con le procedure individuati dai contratti collettivi nazionali di lavoro, ai sensi del combinato disposto degli artt. 40, comma 3, e 43, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, e gode della sopracitata tutela privilegiata.

Attualmente tali soggetti sono individuati nelle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Per il personale prefettizio i soggetti titolari della contrattazione decentrata sono individuati direttamente dal legislatore: organizzazioni firmatarie dell'Accordo recepito nel decreto presidenziale, art. 29, comma 6, D.Lgs. 139/2000.

¹⁰ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 22/08/1991, n.9027.

I componenti della RSU vengono eletti a suffragio universale ed a voto segreto ogni tre anni e, nel caso di decadenza per qualsiasi motivo dell'organismo, occorre procedere ad una nuova elezione. I nuovi eletti sono soggetti alla scadenza naturale del triennio di riferimento della RSU dichiarata decaduta.

L'avvio delle procedure elettorali è di competenza delle associazioni sindacali rappresentative mentre la presentazione delle liste attiene anche alle associazioni non rappresentative, a condizione che quest'ultime abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano le elezioni e il funzionamento di tali organismi (art. 42, comma 4, D.Lgs. 165/2001).

Gli organismi di rappresentanza in argomento non sono stati costituiti per il personale delle Aree dirigenziali e per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile, mentre non sono previsti per il personale della carriera diplomatica e prefettizia.

Il secondo soggetto del sistema delle relazioni sindacali è il datore di lavoro la cui identificazione risulta molto più agevole. Un solo elemento da considerare è che le amministrazioni pubbliche operano con i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'art.5, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001.

L'impatto di tale disposizione è del tutto innovativo nel senso che tutte le decisioni in materia di gestione del personale e di organizzazione degli uffici sono attribuite ai dirigenti delle amministrazioni pubbliche.

In tema di contrattazione collettiva nazionale la costituzione dei Comitati di settore, prevista dall'art.41 del D.Lgs. n.165/2001, costituisce un aspetto innovativo. Infatti, possiamo definire i Comitati di settore come le istanze associative dei datori di lavoro pubblico che sono raggruppati per Comparti omogenei di contrattazione e per relative Aree per il personale della dirigenza. In tal modo si ripropone un'articolazione tipica della contrattazione privatistica, dalla quale il sistema pubblicistico si discosta per la scelta dell'interlocutore sindacale: invero, se per il datore di lavoro privato tale scelta è libera ed incondizionata, per il datore di lavoro pubblico è vincolata al rispetto di precise regole dettate dal legislatore¹¹. Tale diversità, se da una parte assicura al soggetto sindacale dei veri e propri diritti in ordine alla contrattazione ed alla fruizione delle prerogative sindacali, dall'altra garantisce l'interesse pubblico alla certezza ed alla stabilità delle relazioni sindacali.

Gli artt. 42 e 43 del D.Lgs. n.165/2001 dettano, per il personale incluso nei Comparti e nelle autonome Aree della dirigenza, l'organica disciplina per l'individuazione di tali soggetti.

Con l'art. 42 si provvede a disciplinare la procedura per la costituzione degli organismi locali di rappresentanza del personale, anche in via elettiva (RSU), soggetti legali necessari per la contrattazione integrativa, unitamente a quelli individuati dalle parti nei contratti collettivi nazionali di Comparto o di Area, come già precisato.

Il successivo art. 43 fissa le regole per la misurazione della rappresentatività delle confederazioni ed organizzazioni sindacali ai fini della loro ammissione alle trattative nazionali per la stipula, presso l'Aran, dei contratti quadro, alla definizione dei quali

¹¹ Cfr. Cass. civ., sez. u., sent. 22/07/1998, n.7179.

sono chiamate le sole confederazioni, di Comparto e di Area, e per l'attribuzione della titolarità alla fruizione delle prerogative sindacali in particolare dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali. Queste ultime sono definite in proporzione all'accertato grado di rappresentatività, alla diffusione territoriale ed alla consistenza delle strutture organizzative nel Comparto o nell'Area.

Sono, pertanto, considerate rappresentative le federazioni e le organizzazioni sindacali che abbiano nel Comparto o nell'Area un grado di rappresentatività non inferiore al 5%, considerando la media tra il dato associativo ed il dato elettorale, con riferimento, rispettivamente:

- alla percentuale delle deleghe per il versamento del contributo sindacale rispetto al totale delle deleghe rilasciate alle singole amministrazioni nell'Area o nel Comparto interessati;
- alla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'Area o nel Comparto interessati. Da evidenziare che per il personale dirigenziale delle Aree non sono stati costituiti gli organismi di rappresentanza del personale. Pertanto, il riferimento, allo stato, è al solo dato associativo.

E' rappresentativa la confederazione che può vantare nel Comparto o nell'Area federazioni o organizzazioni ad essa affiliate per le quali è stato accertato un grado di rappresentatività non inferiore al 5%. Ciò consente alla confederazione l'ammissione alle trattative per la stipula del CCNL del relativo Comparto o Area; nel caso in cui le federazioni o le organizzazioni affiliate risultino rappresentative in due o più Comparti o Aree, la confederazione è ammessa anche alle trattative per la stipula dei rispettivi contratti collettivi nazionali quadro, riguardanti la determinazione o la modifica dei Comparti o delle Aree e la definizione della disciplina degli istituti comuni a tutte o ad alcune delle pubbliche amministrazioni.

Nello stesso articolo 43 trovano posto ulteriori disposizioni concernenti la procedura per perseguire l'obiettivo della misurazione del grado di rappresentatività, quali, ad esempio, l'istituzione, presso l'Aran, di un Comitato paritetico per la certificazione dei dati elettorali ed associativi, questi ultimi oggetto di apposite e periodiche rilevazioni, curate dalla stessa Aran.

L'accertamento della rappresentatività avviene a cura dell'ARAN con cadenza biennale sulla base, come sopra detto, del dato elettorale e del dato associativo:

- per il dato elettorale, si fa riferimento ai voti ottenuti dalle federazioni o dalle organizzazioni sindacali nelle ultime elezioni delle RSU;
- per il dato associativo, si fa riferimento alle deleghe rilasciate alle amministrazioni nel Comparto o nell'Area alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la rilevazione.

Tale accertamento è propedeutico all'individuazione delle confederazioni, federazioni e organizzazioni sindacali rappresentative che saranno ammesse alle trattative nazionali presso l'ARAN nel biennio immediatamente successivo.

Per quanto attiene alle federazioni, costituite a seguito di fusione, affiliazione o aggregazione di organizzazioni sindacali, individuate come rappresentative, torna

senz'altro utile sottolineare che la titolarità alle prerogative sindacali è riconosciuta a tali federazioni e non alle singole organizzazioni componenti.

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, sulla base della normativa generale prevista per il pubblico impiego e di cui sopra, 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. Resta fermo il principio 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.

Bibliografia:

Bolego, G., *Le rappresentanze sindacali aziendali*, in "Le fonti, il diritto sindacale", a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 78-93.

Caruso, Bruno, *Rappresentanza e rappresentatività nel D.Lgs. n.396/1997*, in "Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", 2, ed. Milano: Giuffrè, 2000, pp. 1297-1324.

La rappresentanza sindacale nel lavoro pubblico, in "I modelli della rappresentanza sindacale tra lavoro privato e lavoro pubblico", di Nicola De Marinis, Torino: Giappichelli, 2002, pp. 91-141.

De Marinis, Nicola, *I modelli della rappresentanza sindacale tra lavoro privato e lavoro pubblico*, Torino: Giappichelli, 2002.

Galantino, Luisa, *La rappresentatività sindacale*, in "Diritto sindacale", 12. ed. aggiornata al 31 agosto 2003, Torino: Giappichelli, 2003, pp. 33-60.

Liso, Francesco, *La privatizzazione dei rapporti di lavoro*, in "Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", 2, ed. Milano: Giuffrè, 2000, pp.177-255.

Monaco, M. P., *L'organizzazione sindacale*, in "Le fonti, il diritto sindacale", a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 41-66.

Scarponi, Stefania, *Rappresentanze nei luoghi sindacali*, in "Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", 2, ed. Milano: Giuffrè, 2000, pp.1351-1403.

Vallebona, Antonio, *Il diritto sindacale*, 3, ed. Padova: CEDAM, 2002.

Gli strumenti contrattuali

Il sistema delle relazioni sindacali, attraverso il quale si contemperano le esigenze dei dipendenti, espresse sia in termini di miglioramento delle condizioni di lavoro che di crescita professionale, si realizza attraverso la corretta utilizzazione di tutti gli strumenti contrattuali previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Essa avviene:

- per tutte le amministrazioni
 - a) a livello nazionale o di sede unica di amministrazione;
- per le amministrazioni con articolazioni sul territorio
 - a) presso ogni sede centrale o sede distaccata di amministrazione centrale e ufficio periferico individuato come sede di contrattazione a seguito della elezione delle RSU;
 - 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.

Il sistema attiene:

1. alla contrattazione integrativa;
2. alla partecipazione sindacale che si realizza tramite gli istituti:
 - a. informazione;
 - b. concertazione;
 - c. consultazione;
 - d. commissioni, osservatori e conferenze;
3. alle procedure di interpretazione autentica.

L'unito prospetto di sintesi, allegato alla presente pubblicazione, riporta schematicamente i riferimenti ai vari istituti in argomento.

Riunioni sindacali

La disciplina concernente le riunioni con le quali le Pubbliche Amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro è contenuta nell'art. 10, commi 3 e 7, del CCNQ del 7 agosto 1998. Tali riunioni, normalmente, avvengono al di fuori dell'orario di lavoro, e, ove ciò non sia possibile, le Amministrazioni assicurano l'attivazione di idonee procedure e modalità atte a garantire ai dirigenti delle organizzazioni sindacali rappresentative e per i componenti RSU l'espletamento del loro mandato. Per la

partecipazione alle riunioni fissate in orario di servizio i predetti soggetti sindacali devono utilizzare i permessi per lo svolgimento del mandato di cui al citato art.10.

La convocazione è, di norma, effettuata per iscritto ed è indirizzata alle organizzazioni sindacali rappresentative ed alla RSU; per i casi di federazioni sindacali rappresentative, costituite da più organizzazioni, la comunicazione va indirizzata alla federazione unitariamente intesa e non alle sue singole organizzazioni componenti.

Nello svolgimento delle riunioni, la delegazione trattante di parte pubblica deve garantire parità di trattamento fra tutti i soggetti sindacali. D'altro canto, poiché "rientra nella logica delle relazioni sindacali consentire che le parti disciplinino autonomamente le modalità di gestione delle trattative", è ammessa la costituzione di tavoli separati a seguito di specifica e formale richiesta delle OO.SS. rappresentative¹².

Le delegazioni, di parte pubblica e sindacale, devono, nel corso delle riunioni, uniformare i propri comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza al fine di prevenire i conflitti come espressamente previsto dagli Accordi quadro.

Per facilitare e rendere proficui gli incontri è opportuno che il datore di lavoro pubblico predisponga i documenti da sottoporre ai soggetti sindacali nel corso delle riunioni.

Per quanto attiene alla verbalizzazione delle riunioni, si precisa che non sussiste alcun obbligo contrattuale in merito, fatta salva la "concertazione" che deve concludersi con un accordo o, comunque, con la redazione di un apposito verbale che riporti le posizioni delle parti. Per il personale delle Forze di polizia la redazione del verbale è prevista per l'istituto dell'esame, istituto similare alla concertazione.

Per la sottoscrizione definitiva degli Accordi è utile evidenziare che vige il principio del massimo consenso raggiungibile valutato dalla delegazione di parte pubblica.

La contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa a livello nazionale e, ove prevista, di sede periferica si svolge sulle materie, tra i soggetti e con le procedure indicate dalla specifica normativa di comparto e di area, riportata nell'unito prospetto di sintesi allegato alla presente pubblicazione.

In tema di delegazione trattante di parte pubblica si ritiene opportuno evidenziare che la stessa 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;
 - da una delegazione dei dirigenti per le Aree I e II;

- b) a livello di struttura periferica:

¹² Cfr. Cass., sez. lav., sent. 30/07/1993, n.8518.

- 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.

Si ritiene opportuno evidenziare due aspetti che le Amministrazioni devono tener presente nel momento in cui siedono al tavolo contrattuale:

1. vige, come già detto, l'obbligo di negoziare, secondo i principi classici della correttezza e della buona fede, ma di concludere nel momento in cui trovano con la parte sindacale un punto d'intesa, implicito in ogni forma di contrattazione, che contemperi le esigenze delle parti;
2. la contrattazione collettiva integrativa nazionale (di seguito denominata CCNI) si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti nei contratti collettivi nazionali di lavoro, tra i soggetti e con le procedure che i citati contratti prevedono; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. Tale ultimo principio vale, anche, per i contratti integrativi locali che devono attenersi a quanto previsto nei contratti integrativi nazionali.

Il CCNI si pone l'obiettivo della destinazione delle risorse del fondo unico per i trattamenti accessori del personale, 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.

Un aspetto da evidenziare è che in ogni caso le componenti retributive relative alla produttività devono essere correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e programmi predefiniti e sono, quindi, graduate sulla base della verifica dei risultati raggiunti. Il CCNL prevede che le Amministrazioni adottino 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.

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 del CCNL la parte economica, relativa all'individuazione ed all'utilizzo delle risorse, è 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 e, per le Amministrazioni dei Comparti e dell'Area I Ministeri, Aziende autonome, Enti pubblici non economici ed Enti ed istituzioni di ricerca, con organico superiore alle 200 unità, anche dal Dipartimento della funzione pubblica congiuntamente con il Ministero dell'Economia.

Una volta concluso l'iter di certificazione il CCNI può essere definitivamente sottoscritto. Per la parte pubblica, la sottoscrizione è demandata al presidente della delegazione trattante.

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, 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, comma 6, del D.Lgs. 139/2000.

L'informativa

L'informazione preventiva e successiva a livello nazionale e, ove prevista, di sede periferica si svolge sulle materie, tra i soggetti e con le procedure indicate dalla specifica normativa di Comparto e di Area, così come riportata nell'unito prospetto di sintesi ed allegata alla presente pubblicazione.

L'informazione preventiva si svolge sulle materie previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro con almeno due incontri annuali.

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'articolo 26, comma 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.

La concertazione

La concertazione si attiva mediante richiesta scritta entro 3 giorni dal ricevimento dell'informazione. L'avvio della concertazione ha luogo entro 48 ore dalla richiesta e si svolge sulle materie riportate nell'unito prospetto di sintesi allegato alla presente pubblicazione.

Durante la concertazione le parti verificano la possibilità di pervenire ad un accordo. Il confronto deve concludersi entro 30 giorni dalla sua attivazione con la redazione di un apposito verbale da cui risultino le posizioni delle parti e le materie oggetto del confronto.

Per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile, è previsto un istituto simile: 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.

La consultazione

La consultazione è attivata prima dell'adozione da parte dell'Amministrazione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa, salvo che sulle materie riportate nell'unito prospetto di sintesi allegato alla presente pubblicazione.

Resta ferma la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Le altre forme di partecipazione

Le altre forme di partecipazione riportate nell'unito prospetto di sintesi allegato alla presente pubblicazione si possono così riassumere:

- Comitati composti da rappresentanti dell'Amministrazione e delle OO.SS. firmatarie che 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'Amministrazione;
- Conferenza dei rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa che esamina 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;
- Comitato per le pari opportunità e Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, per l'analisi di particolari problematiche;
- Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, la formazione e l'aggiornamento del personale etc., con il compito di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

Procedure di interpretazione autentica

I contratti collettivi nazionali di lavoro di Comparto e di Area hanno previsto che nel caso insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi nazionali integrativi le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente la clausola controversa.

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.

Bibliografia

- Barbieri, Marco, La contrattazione collettiva, in “Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, 2. ed., Milano: Giuffrè, 2000, pp. 1099-1265.
- Lassandari, A., *L'attività contrattuale*, in “Le fonti, il diritto sindacale”, a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 203-231.
- Lassandari, A., *Rapporti tra contratti collettivi*, in “Le fonti, il diritto sindacale”, a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 346-362.
- Leardini, F., *Diritti di partecipazione*, in “Le fonti, il diritto sindacale”, a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 192-211.
- Leardini, F., *La funzione obbligatoria*, in “Le fonti, il diritto sindacale”, a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 287-306.
- Nogler, L., *La forma del contratto collettivo*, in “Le fonti, il diritto sindacale”, a cura di C. Zoli, Torino : UTET, 1998, p. 258.
- Nogler, L., *La funzione normativa*, in “Le fonti, il diritto sindacale”, a cura di C. Zoli, Torino : UTET, 1998, pp. 261-286.
- Nogler, R., *L'amministrazione del contratto collettivo*, in “Le fonti, il diritto sindacale”, a cura di C. Zoli, Torino : UTET, 1998, pp. 364-368.
- Nogler, R., *L'inosservanza del contratto collettivo*, in “Le fonti, il diritto sindacale”, a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 369-371.
- Nogler, R., *Contratto collettivo e processo*, in “Le fonti, il diritto sindacale”, a cura di C. Zoli, Torino : UTET, 1998, pp. 372-382.
- Pizzoferrato, A., *I rapporti tra legge e contratto collettivo*, in “Le fonti, il diritto sindacale”, a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 309-313.
- Pizzoferrato, A., *Tipologia e natura giuridica*, in “Le fonti, il diritto sindacale”, a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 247-256.
- La contrattazione collettiva nel settore pubblico*, in “Il diritto sindacale” di Antonio Vallebona, 3. ed., Padova: CEDAM, 2002, pp. 204-214.
- Viscomi, Antonio, La contrattazione integrativa, , in “Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, 2. ed., Milano: Giuffrè, 2000, pp. 1269-1294.
- Contrattazione collettiva*, in “Diritto sindacale” a cura di Angelo Zimbelli, Milano: Il sole 24 ore, 2002, pp. 54-76.

Distacchi, Aspettative e Permessi sindacali

Premessa

Il CCNQ del 7 agosto 1998 disciplina le modalità di svolgimento dell'attività sindacale prevedendo una serie di garanzie in capo al dipendente: le ccdd prerogative sindacali.

Le fonti legislative e contrattuali sono:

A) Personale dei Comparti:

- Legge 20 maggio 1970, n.300 (Statuto dei Lavoratori);
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, artt. 42, 43 e 50;
- CCNQ del 7 agosto 1998;
- CCNQ del 27 gennaio 1999;
- CCNQ del 8 agosto 2000;
- CCNQ del 18 dicembre 2002;
- CCNL di Comparto.

B) Personale autonome Aree della dirigenza:

- Legge 20 maggio 1970, n.300 (Statuto dei Lavoratori);
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, artt.42, 43 e 50;
- CCNQ del 7 agosto 1998;
- CCNQ del 27 gennaio 2001;
- CCNQ del 21 marzo 2001;
- CCNL di Area.

C) 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;
- d.P.R. 16 marzo 1999, n.254;
- d.P.R. 18 giugno 2002, n.164;
- D.M. 17 dicembre 2002.

D) 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;
- d.P.R. 20 febbraio 2001, n.114;
- D.M. 17 dicembre 2002.

E) Personale della carriera prefettizia:

- D.Lgs. 19 maggio 2000, n.139;
- d.P.R. 23 maggio 2001, n.316;
- D.M. 17 dicembre 2002;
- d.P.R. 1 agosto 2003, n.252.

Un primo aspetto da chiarire è che nel momento in cui il dipendente svolge attività sindacale fuoriesce dall'ambito di subordinazione con il datore di lavoro. Ciò al fine di tutelare la sua indipendenza nell'espletamento del mandato sindacale.

Un secondo aspetto, salvo che per il personale di cui alle lettere C, D, E, riguarda il rapporto tra la normativa contrattuale e quella legislativa in tema di prerogative sindacali, al fine della individuazione di quella da applicare.

Oggi non vi è alcun dubbio sull'applicazione della legge 300/1970 a tutte le Pubbliche Amministrazioni, a prescindere dal numero dei dipendenti, in forza degli artt.42, 50 e 51 del D.Lgs. n.165/2001 che espressamente la richiamano.

Occorre piuttosto analizzare il ruolo che, nel nuovo sistema normativo ispirato al principio della privatizzazione del pubblico impiego, assume lo Statuto dei Lavoratori. Tale Statuto si applica ma solo in via residuale, considerato che l'estensione deve ritenersi esclusa agli aspetti e alle materie disciplinate direttamente dal D.Lgs. n.165/2001 o, a seguito di apposito rinvio operato dallo stesso, dai contratti collettivi nazionali quadro, di Comparto o di Area. Ciò sulla base:

- dell'art. 37 della legge 300/1970, il quale estende la disciplina in essa contenuta ai rapporti di lavoro presso gli enti pubblici economici e non economici, salvo che la materia non sia regolata da norme speciali;
- dell'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 il quale stabilisce che: “nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni...osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva”;
- dell'art. 1, comma 3, del CCNQ 7 agosto 1998, che prevede: “le parti si danno atto che, ove il presente contratto o i contratti collettivi nazionali di comparto non dispongano un 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 300/70”.

Pertanto, tra la disciplina contrattuale in materia di prerogative sindacali e la legge 300/1970, è la prima a prevalere e ad applicarsi al rapporto di lavoro. In tal senso, chiaramente, dispone il menzionato decreto legislativo 165/2001:

- art. 2, comma 3, : “i rapporti individuali di lavoro sono regolati contrattualmente”;

- art. 50, comma 2, : “.....le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacaliè demandata alla contrattazione collettiva”;
- art. 43, comma 6, : “agli effetti dell’accordo tra Aran e le Confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall’art. 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”.

Tuttavia la contrattazione collettiva non potrà prevedere l’abrogazione dei diritti sindacali riconosciuti dalla legge 300/1970; una tale clausola sarebbe nulla per violazione di norme imperative che danno attuazione a principi costituzionali.

Le prerogative sindacali in argomento spettano, quindi, alle Confederazioni, Federazioni e alle OO.SS. rappresentative.

La RSU è titolare dei soli permessi sindacali per lo svolgimento del mandato, ex art.10 del citato CCNQ 7 agosto 1998.

Per il personale di cui alle lettere C, D, E, le stesse spettano ai soggetti individuati nell’accordo sindacale, successivamente recepito in apposito d.P.R.: attualmente sono identificabili nelle organizzazioni rappresentative.

In linea generale, occorre precisare che, anche riguardo ai distacchi, aspettative e permessi, nei casi di fenomeni associativi delle OO.SS. la titolarità delle prerogative in esame è riconosciuta alla Federazione unitariamente intesa e non alle sue singole componenti.

Bibliografia

Galantino, Luisa, *La contrattazione collettiva e i diritti sindacali nel pubblico impiego*, in “Diritto sindacale”, 12, ed. aggiornata al 31 agosto 2003, Torino: Giappichelli, 2003, pp. 176-187.

I diritti sindacali nei luoghi di lavoro, in “Il diritto sindacale” di Antonio Vallebona, 3, ed. Padova: CEDAM, 2002, pp. 104-130.

Diritti sindacali, in “Diritto sindacale” a cura di Angelo Zimbelli, Milano: Il sole 24 ore, 2002, pp. 84-140.

Distacchi e aspettative sindacali

Il distacco sindacale prevede il mantenimento della retribuzione¹³ e l'equiparazione a tutti gli effetti al servizio prestato nell'Amministrazione, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto alle ferie, secondo i criteri fissati dagli art. 5 e 17 del CCNQ 7/8/1998 e dalle previsioni contenute nei singoli contratti nazionali di lavoro, per il personale di cui alle precedenti lettere A e B, secondo i rispettivi decreti presidenziali per il personale di cui alle lettere C, D, E. Mentre per il personale collocato in aspettativa è prevista la conservazione del posto di lavoro, ma non la corresponsione del trattamento economico.

Il relativo provvedimento autorizzativo è un atto dovuto cui le Amministrazioni devono adempiere entro 30 giorni dalla richiesta e non è possibile addurre cause ostative come le esigenze di servizio¹⁴.

Per il personale dei Comparti e delle Aree, tali prerogative spettano alle confederazioni ed organizzazioni sindacali incluse nelle tabelle allegate ai relativi contratti collettivi nazionali quadro di ripartizione, nella misura ivi definita. Per quanto attiene alle aspettative sindacali le Confederazioni ne hanno diritto, se rappresentative in almeno due Comparti o Aree.

Per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile, della carriera diplomatica e prefettizia, i distacchi, il cui contingente è fissato nei decreti presidenziali recettivi dei relativi accordi sindacali, spettano alle organizzazioni rappresentative sul piano nazionale incluse nei decreti di ripartizione del Ministro per la funzione pubblica. Le aspettative sindacali spettano alle OO.SS. rappresentative sul piano nazionale.

Possono fruire delle citate prerogative i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie Confederazioni, Federazioni ed OO.SS. rappresentative sul piano nazionale.

Nel caso di Federazione sindacale è opportuno ribadire che la titolarità dei distacchi e delle aspettative spetta esclusivamente alla stessa Federazione, così come esattamente individuata nei citati contratti collettivi e decreti ministeriali di ripartizione e non alle sue singole componenti.

Si ritiene opportuno precisare che la decorrenza dei distacchi e delle aspettative è subordinata all'emanazione di specifico provvedimento da parte delle competenti Direzioni centrali, nei casi di Amministrazioni con articolazioni periferiche, a seguito di formale richiesta da parte delle confederazioni, federazioni ed organizzazioni sindacali legittimate.

Per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile, della carriera diplomatica e prefettizia l'autorizzazione deve avvenire successivamente al preventivo assenso espresso dal Dipartimento della funzione pubblica, appositamente richiesto dall'Amministrazione interessata.

Per i casi in cui sia prevista la fruizione del distacco o dell'aspettativa a tempo parziale, con obbligo cioè di prestare attività lavorativa, va evidenziato che, di norma,

¹³ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 08/06/1999, n.5661.

¹⁴ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 01/03/1984, n.1454.

deve essere individuata preventivamente l'articolazione dell'orario di servizio (part-time orizzontale o verticale), nel rispetto della percentuale richiesta.

Bibliografia

Basenghi, F., *I permessi e le aspettative sindacali*, in "Le fonti, il diritto sindacale", a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 1333-149.

Basenghi, F., *I limiti legali e contrattuali all'esercizio dei diritti sindacali*, in "Le fonti, il diritto sindacale", a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 180-184 .

Galantino, Luisa, *La contrattazione collettiva e i diritti sindacali nel pubblico impiego*, in "Diritto sindacale", 12, ed. aggiornata al 31 agosto 2003, Torino: Giappichelli, 2003, pp. 176-187.

I diritti sindacali nei luoghi di lavoro, in "Il diritto sindacale" di Antonio Vallebona, 3, ed. Padova: CEDAM, 2002, pp. 104-130.

Diritti sindacali, in "Diritto sindacale" a cura di Angelo Zimbelli, Milano: Il sole 24 ore, 2002, pp. 84-140.

Permessi sindacali

I permessi sindacali attribuiscono ai rappresentanti dei soggetti titolari la facoltà di assentarsi dal posto di lavoro e sono strumentali allo svolgimento dell'attività sindacale complessivamente considerata.

I permessi sindacali si distinguono in permessi per lo svolgimento del mandato e permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari, e sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato presso l'Amministrazione.

I primi sono attribuiti oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche a convegni e congressi di natura sindacale¹⁵ e possono essere retribuiti e non retribuiti. Hanno diritto ai permessi per l'espletamento del mandato, giornalieri od orari, le RSU ed i dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative accreditati.

E' necessario far presente che, così come opportunamente evidenziato dall'Aran, "per le Federazioni sindacali rappresentative formate da più sigle, costituenti o affiliate, ai sensi dell'art. 19 del CCNQ del 7 agosto 1998, l'assegnazione dei permessi avviene in capo alla federazione unitariamente intesa e non alle singole sigle componenti. La singola sigla, costituente o affiliata, non è titolare in proprio di alcuna prerogativa sindacale (monte ore, richiesta di utilizzo, accredito di dirigenti sindacali)".

Le richieste relative alla suddetta prerogativa sindacale devono essere comunicate in forma scritta con l'indicazione del relativo articolo e presentate nei tempi e con le modalità concordate in sede decentrata per il personale dei Comparti e delle Aree, e, per il restante personale, negli accordi recepiti dai rispettivi decreti presidenziali. Per quanto riguarda la RSU, la suddetta richiesta va presentata in nome e per conto della stessa e non delle organizzazioni sindacali nelle cui liste sono stati eletti i suoi componenti, trattandosi di diritto attribuito alla RSU quale organismo unitario¹⁶.

Le organizzazioni sindacali non rappresentative non sono titolari dei citati permessi. Nell'utilizzo dei permessi in esame deve essere garantita la funzionalità lavorativa della struttura o unità operativa, comunque denominata, del dipendente dirigente sindacale.

Per quanto concerne la titolarità dei permessi in esame, con riferimento alle Federazioni e OO.SS. rappresentative dei Comparti e delle Aree, è necessario rilevare che le stesse possono fruire di tale prerogativa, pur non risultando più rappresentative a seguito dell'ultima rilevazione effettuata dall'Aran, fino al subentro delle nuove Federazioni ed OO.SS. rappresentative che avviene alla data di stipulazione del successivo CCNL.

Al contrario, le organizzazioni sindacali del restante personale, conservano la titolarità dei permessi solo se e fino a quando sono rappresentative.

Il monte ore utilizzabile è fissato annualmente dalle Amministrazioni interessate per i Comparti e per le Aree, mentre per i restanti settori dai decreti presidenziali recettivi degli Accordi sindacali. La ripartizione viene operata in rapporto al grado di rappresentatività, determinato sulla base del dato associativo ed elettorale per le

¹⁵ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 08/11/1996, n.9765.

¹⁶ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 26/02/2002, n.2855.

organizzazioni del personale dei Comparti, e del solo dato associativo per quelle del personale delle Aree, delle Forze di Polizia ad ordinamento civile, della carriera diplomatica e prefettizia. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rilasciate alla singola Amministrazione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la ripartizione.

E' consentito il cumulo dei permessi in parola nei limiti fissati dalla disciplina contrattuale per le Federazioni e OO.SS. rappresentative, e nei limiti di 12 giorni a trimestre per le RSU, i cui dirigenti devono utilizzare in ogni caso i citati permessi anche per la partecipazione alle riunioni delle stesse.

Per il personale dei Comparti ove sono già state elette le RSU, la determinazione e la successiva ripartizione del monte ore aziendale avviene sulla base dei criteri definiti dall'Aran con la circolare n.5126 del 4 luglio 2003.

Per i permessi per l'espletamento del mandato non retribuiti, occorre evidenziare che la disciplina si differenzia da quella relativa ai permessi retribuiti fruiti per il medesimo titolo esclusivamente per quanto attiene al monte ore, che è definito solo nel minimo, fissato dall'art. 12, comma 3, del CCNQ 7 agosto 1998 nella misura di 8 giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente. Per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile, della carriera diplomatica e prefettizia, non è previsto alcun contingente minimo o massimo.

Oltre alle prerogative appena esaminate, sono previsti anche permessi retribuiti, orari o giornalieri, per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statuari nazionali, regionali, provinciali territoriali. La titolarità degli stessi spetta esclusivamente ai dirigenti sindacali, non collocati in distacco o aspettativa, che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie Confederazioni, Federazioni ed OO.SS. rappresentative, incluse nelle apposite tabelle allegate ai contratti collettivi nazionali quadro, per i Comparti e per le Aree, sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, permessi, nonché delle altre prerogative sindacali, vigenti¹⁷.

Non possono, pertanto, fruirne i componenti delle RSU.

Il relativo monte ore, fissato a livello nazionale, può essere utilizzato in forma compensativa e quello di pertinenza delle Confederazioni, previo conferimento, anche dalle organizzazioni sindacali di categoria ad esse aderenti.

Non è ammesso il cumulo "se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi statuari."

I nominativi dei dirigenti sindacali, che possono fruire dei permessi in argomento, vanno preventivamente comunicati all'Amministrazione di appartenenza.

La disciplina relativa alle restanti modalità di utilizzo dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi statuari è identica a quella prevista per i permessi per l'espletamento del mandato.

Per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile, delle carriere diplomatica e prefettizia, il monte ore è ricompreso in quello dei permessi per

¹⁷ Cff. Cass., sez. lav., sent. 24/03/2001, n.4302.

l'espletamento del mandato, fissato, così come le relative modalità di utilizzo, nei decreti recettivi degli Accordi sindacali.

Anche nella materia in esame, torna utile ribadire che nei casi di Federazioni sindacali, l'accreditamento preventivo e le singole richieste devono esse presentate dalla Federazione unitariamente intesa, così come individuata, per il personale dei Comparti e delle Aree, nelle tabelle allegate ai contratti collettivi nazionali quadro richiamati, o, per il restante personale, nei provvedimenti di ripartizione annuale adottati dalle singole Amministrazioni.

Bibliografia

Basenghi, F., *I permessi e le aspettative sindacali*, in "Le fonti, il diritto sindacale", a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 133-149.

Basenghi, F., *I limiti legali e contrattuali all'esercizio dei diritti sindacali*, in "Le fonti, il diritto sindacale", a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 180-184.

Galantino, Luisa, *La contrattazione collettiva e i diritti sindacali nel pubblico impiego*, in "Diritto sindacale", 12, ed. aggiornata al 31 agosto 2003, Torino: Giappichelli, 2003, pp. 176-187.

I diritti sindacali nei luoghi di lavoro, in "Il diritto sindacale" di Antonio Vallebona, 3, ed. Padova: CEDAM, 2002, pp. 104-130.

Diritti sindacali, in "Diritto sindacale" a cura di Angelo Zimbelli, Milano: Il sole 24 ore, 2002, pp. 84-140.

Altre prerogative sindacali

Assemblee

“Il diritto di assemblea costituisce per il sindacato uno strumento per verificare il consenso alla sua politica e definirne i contenuti e si inquadra tra i diritti del lavoratore inerenti alla libera manifestazione del pensiero”¹⁸.

Le assemblee possono essere indette, singolarmente o congiuntamente, dalle Federazioni e OO.SS. rappresentative, nonché dalla RSU singolarmente o congiuntamente alle predette federazioni e organizzazioni sindacali, per la specifica unità organizzativa e soltanto su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le richieste di assemblea da parte della RSU debbono essere effettuate a nome dell'intera RSU poiché organismo unitario, trattandosi di diritto riconosciuto alla RSU come organismo e non agli eletti nelle stesse; in quanto non rientrante tra le prerogative attribuite a ciascun componente delle RSU¹⁹, non possono, pertanto, essere autorizzate assemblee richieste da singoli componenti dell'organo citato.

La comunicazione relativa allo svolgimento dell'assemblea deve pervenire all'ufficio del personale almeno 3 giorni prima della data di svolgimento e deve contenere l'indicazione della sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni. Eventuali ed eccezionali fatti ostativi che ne impongano lo spostamento di data debbono essere comunicati e motivati per iscritto ai soggetti legittimati che l'hanno indetta, con almeno 48 ore di anticipo rispetto all'ora fissata. Nei casi di attività lavorativa articolata in turni o di servizi continuativi aperti al pubblico, l'assemblea si svolge, di norma, all'inizio o al termine dell'orario di lavoro. L'assemblea si svolge in locale idoneo concordato tra i soggetti legittimati richiedenti e l'Amministrazione. Nell'ipotesi di mancato accordo sull'idoneità del locale, non viene riconosciuta alle federazioni e organizzazioni sindacali rappresentative ed alle RSU la scelta unilaterale di un locale alternativo, ma il solo “ricorso alla tutela giurisdizionale”²⁰. Ciascun dipendente ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 10 ore annue *pro-capite*, senza decurtazione della retribuzione, salvo che i contratti collettivi di Comparto o di Area non definiscano condizioni di miglior favore.

L'assenza dal posto di lavoro per partecipare ad assemblea sindacale, anche fuori della sede di servizio, è preventivamente comunicata e attestata, ai soli fini della verifica del rispetto del monte ore individuale annuale stabilito con le modalità di cui sopra, riconosciuto a ciascun lavoratore per l'esercizio del suddetto diritto²¹. Infatti, i

¹⁸ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 05/07/1997, n.6080.

¹⁹ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 26/02/2002, n.2855.

²⁰ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 08/04/1981, n.2035.

²¹ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 17/05/2000, n.6442.

responsabili delle singole unità operative procedono a tale rilevazione ai fini dell'apposita comunicazione all'ufficio per la gestione del personale.

Bibliografia:

Basenghi, F., *I limiti legali e contrattuali all'esercizio dei diritti sindacali*, in "Le fonti, il diritto sindacale", a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 180-184.

Bolego, G., *Il diritto di assemblea*, in "Le fonti, il diritto sindacale", a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 111-122.

Galantino, Luisa, *La contrattazione collettiva e i diritti sindacali nel pubblico impiego*, in "Diritto sindacale", 12, ed. aggiornata al 31 agosto 2003, Torino: Giappichelli, 2003, pp. 176-187.

I diritti sindacali nei luoghi di lavoro, in "Il diritto sindacale" di Antonio Vallebona, 3, ed. Padova: CEDAM, 2002, pp. 104-130.

Diritti sindacali, in "Diritto sindacale" a cura di Angelo Zimbelli, Milano: Il sole 24 ore, 2002, pp. 84-140.

Affissione

L'Amministrazione ha l'obbligo di mettere a disposizione delle Federazioni e Organizzazioni sindacali rappresentative e della RSU appositi spazi all'interno dell'unità operativa in ambienti accessibili a tutto il personale per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Tale obbligo può ritenersi adempiuto qualora l'Amministrazione metta a disposizione dei citati soggetti "un distinto spazio per ciascuna di esse" pur se in un unico spazio comune²². "Lo spazio deve essere idoneo allo scopo cui è destinato, situato in un luogo al quale i lavoratori possono accedere abitualmente o facilmente."²³

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 ricostituirle, ove esse siano state distrutte"²⁴. " Il datore di lavoro può opporre come limite all'esercizio del diritto di affissione il presupposto della provenienza del materiale"²⁵ dai soggetti legittimati. Ai fini di cui sopra, i rappresentanti delle federazioni e organizzazioni sindacali rappresentative e della RSU, preventivamente individuati, possono essere autorizzati all'uso, ove disponibili, anche di sistemi informatici.

Bibliografia:

Basenghi, F., *Il diritto di affissione*, in "Le fonti, il diritto sindacale", a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 151-154.

Basenghi, F., *I limiti legali e contrattuali all'esercizio dei diritti sindacali*, in "Le fonti, il diritto sindacale", a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 180-184.

Galantino, Luisa, *La contrattazione collettiva e i diritti sindacali nel pubblico impiego*, in "Diritto sindacale", 12, ed. aggiornata al 31 agosto 2003, Torino: Giappichelli, 2003, pp. 176-187.

I diritti sindacali nei luoghi di lavoro, in "Il diritto sindacale" di Antonio Vallebona, 3, ed. Padova: CEDAM, 2002, pp. 104-130.

Diritti sindacali, in "Diritto sindacale" a cura di Angelo Zimbelli, Milano: Il sole 24 ore, 2002, pp. 84-140.

²² Cfr. Cass., sez. lav., sent. 09/10/1984, n.4014.

²³ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 03/02/2000, n.1199.

²⁴ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 18/02/1985, n.1418.

²⁵ Cfr. Cass., sez. lav., sent. 23/03/1994, n.2808.

Locali

Le Amministrazioni con almeno duecento dipendenti hanno l'obbligo di mettere permanentemente a disposizione delle federazioni e organizzazioni sindacali rappresentative e delle R.S.U un locale comune idoneo all'esercizio delle loro attività. L'uso del locale è concordato tra i tali ultimi soggetti.

Le Amministrazioni con meno di duecento dipendenti mettono a disposizione, a richiesta dei citati soggetti legittimati, un locale idoneo allo svolgimento delle loro riunioni.

Bibliografia:

- Basenghi, F., *I locali delle r.s.a.*, in "Le fonti, il diritto sindacale", a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 156-161.
- Basenghi, F., *I limiti legali e contrattuali all'esercizio dei diritti sindacali*, in "Le fonti, il diritto sindacale", a cura di C. Zoli, Torino: UTET, 1998, pp. 180-184.
- Galantino, Luisa, *La contrattazione collettiva e i diritti sindacali nel pubblico impiego*, in "Diritto sindacale", 12, ed. aggiornata al 31 agosto 2003, Torino: Giappichelli, 2003, pp. 176-187.
- Diritti sindacali*, in "Diritto sindacale" a cura di Angelo Zimbelli, Milano: Il sole 24 ore, 2002, pp. 84-140.
- I diritti sindacali nei luoghi di lavoro*, in "Il diritto sindacale" di Antonio Vallebona, 3, ed. Padova: CEDAM, 2002, pp. 104-130.

Prospetti

Normativa

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 Ipotesi di accordo 24/1/04 (cfr. pag. I-II)	Art. 6 lett. A) p. 2 Ipotesi di accordo 24/1/04 (cfr. pag. XXXVII)	Art. 9 Ipotesi di accordo 24/1/04 (cfr. pag. LI)	Art. 6 lett. A) p. 3 Ipotesi di accordo 24/1/04 (cfr. pag. LVIII)	Art. 9 Ipotesi di accordo 24/1/04 (cfr. pag. LI)	Art. 6 lett. B) Ipotesi di accordo 24/1/04 (cfr. pag. LXX)	Art. 6 lett. C) Ipotesi di accordo 24/1/04 (cfr. pag. LXXXII)	Art. 6 lett. D) – Artt. 7 e 8 Ipotesi di accordo 24/1/04 (cfr. pag. XC-XCII)
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	Art. 4 e 5 CCNL 24/5/00 (cfr. pag. II-III)	Art. 6 c.1 lett. A) CCNL 24/5/00 (cfr. pag. XXXVII - XXXVIII)	Art.8 CCNL 24/5/00 (cfr. pag. LI)	Art. 6 c.1 lett. A) CCNL 24/5/00 (cfr. pag. LVIII- LIX)	Art.8 CCNL 24/5/00 (cfr. pag. LI)	Art. 6 c.1 lett. B) CCNL 24/5/00 (cfr. pag. LXX- LXXI)	Art. 6 c.1 lett C) CCNL 24/5/00 (cfr. pag. LXXXII)	Art. 6 c. 1 lett. D) Art. 7 CCNL 24/5/00 Art. 7 Ipotesi di CCNL 28/01/04 (cfr. pag. XCII-XCIV)
Vigili del Fuoco	Art. 22 e 31 c.1 lett. A) CCNL 24/5/00 (cfr. pag. III-IV)	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. LIX)	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. LXXI)	Art. 23 c.1 lett. C) CCNL 24/5/00 (cfr. pag. LXXXII- LXXXIII)	
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-XLI)	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. LIX- LX)	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. LXXI- LXXII)	Art. 53 c.1 lett. C) CCNL 24/5/00 (cfr. pag. LXXXIII)	
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 e 4 e 19 c.1 lett.B) CCNL 16/2/99 Art. 6 CCNL 9/10/03 (cfr.pag.XLI-XLII)	Art. 8 CCNL 16/2/99 (cfr. pag. LI- LII)	Art. 6 lett. A) p. 3 CCNL 16/2/99 (cfr. pag. LX)	Art. 8 CCNL 16/2/99 (cfr. pag. LI- LII)	Artt. 6 lett.B) e 19 c.1 lett.B) e c.2 CCNL 16/2/99 lett. B) (cfr. pag. LXXII- LXXIII)	Art. 6 lett. C) CCNL 16/2/99 (cfr. pag. LXXXIII- LXXXIV)	Art. 6 lett. D) e Art. 7 CCNL 16/2/99 Artt. 7 e 8 CCNL 9/10/03 (cfr. pag. XCIV- XCVII)
ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	Artt. 34, 35 e 36 CCNL 21/02/02 (cfr. pag. VIII-X)	Art.37 c.3 CCNL 21/02/02 (cfr.pag. XLII-XLIII)	Art. 41 CCNL 21/02/02 (cfr. pag. LII)	Art. 37 c.4 CCNL 21/02/02 (cfr. pag. LXI)	Art. 41 CCNL 21/02/02 (cfr. pag. LII)	Art. 38 CCNL 21/02/02 (cfr. pag. LXXIII-LXXIV)	Art. 39 CCNL 21/02/02 (cfr. pag. LXXXIV)	Artt. 45 e 46 CCNL 21/02/02 (cfr. pag. XCVII)

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 12/6/2003 (cfr. pag. X-XII)	Art. 6 lett. A) p. 2 CCNL 16/2/99 Art. 5 c.2 CCNL 12/6/2003 (cfr. pag. XLIII-XLIV)	Art. 8 CCNL 16/2/99 (cfr. pag. LII)	Art. 6 lett. A) p.3 CCNL 16/2/99 Art. 5 c.2 CCNL 12/6/2003 (cfr. pag. LXI- LXII)	Art. 8 CCNL 16/2/99 (cfr. pag. LII)	Art. 6 lett. B) CCNL 16/2/99 (cfr. pag. LXXIV)	Art. 6 lett. C) CCNL 16/2/99 (cfr. pag. LXXXIV- LXXXV)	Artt. 6 lett. D) e Art. 7 CCNL 16/2/99 Artt. 5 c.3 e 6 CCNL 12/6/03 (cfr. pag. XCVII-C)
PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI	Artt. 4 e 5 Ipotesi di accordo 17/3/04 (cfr. pag. XII-XIV)	Art. 6 lett. A) p. 2 Ipotesi di accordo 17/3/04 (cfr. pag. XLIV-XLV)	Art. 9 Ipotesi di accordo 17/3/04 (cfr. pag. LII)	Art. 6 lett. A) p. 3 Ipotesi di accordo 17/3/04 (cfr. pag. LXII)	Art. 9 Ipotesi di accordo 17/3/04 (cfr. pag. LII)	Art. 6 lett. B) Ipotesi di accordo 17/3/04 (cfr. pag. LXXIV- LXXV)	Art. 6 lett. C) Ipotesi di accordo 17/3/04 (cfr. pag. LXXXV)	Artt. 6 lett. D),. 7 e 8 Ipotesi di accordo 17/3/04 (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 (cfr. pag. XLV)	Art. 10 c.2 CCNL 1/4/99 (cfr. pag. LIII)			Art. 8 CCNL 1/4/99 Art. 6 CCNL 22/1/04 (cfr. pag. LXXV- LXXVI)	Art. 7 c.4 CCNL 1/4/99 (cfr. pag. LXXXV)	Art. 8 CCNL 22/1/04 Art. 19 CCNL 14/9/00 (cfr. pag. CII-CIV)
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	Artt. 4 e 5 CCNL 7/4/99 Art. 4 CCNL 19/4/2004 (cfr. pag. XVII-XIX)	Art.6 c. 1 lett.A) CCNL 7/4/99 (cfr. pag. XLV)	Art. 9 c.2 CCNL 7/4/99 (cfr. pag. LIII)	Art.6 c. 1 lett.A) CCNL 7/4/99 (cfr. pag. LXIII)	Art. 9 c.2 CCNL 7/4/99 (cfr. pag. LIII)	Art. 6 c. 1 lett. B) CCNL 7/4/99 (cfr. pag. LXXVI- LXXVII)	Art. 6 c.1 lett. C) CCNL 7/4/99 (cfr. pag. LXXXV- LXXXVI)	Art. 7 CCNL 7/4/99 Art. 5 CCNL 19/4/2004 (cfr. pag. CIV-CVI)
SCUOLA	Artt. 4 e 6 c.2 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. XX-XXI)	Art. 6 c.2 CNL 24/7/03 (cfr. pag. XLV- XLVI)	Art. 7 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. LIII)	Art.6 c.2 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. LXIII- LXIV)	Art. 7 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. LIII)	Art. 5 c.2 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. LXXVII)		Art.11, 71, 72 e 73 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. CVI-CVIII)
UNIVERSITA'	Artt. 4 e 5 CCNL 9/8/00 (cfr. pag. XXI-XXIII)	Art. 6 c.3 CNL 9/8/00 (cfr. pag. XLVI-XLVII)	Art. 9 CCNL 9/8/00 (cfr. pag. LIV)	Art. 6 c.4 CCNL 9/8/00 (cfr. pag. LXIV)	Art. 9 CCNL 9/8/00 (cfr. pag. LIV)	Art. 7 CCNL 9/8/00 (cfr. pag. LXXVII- LXXVIII)	Art. 8 CCNL 9/8/00 (cfr. pag. LXXXVI- LXXXVII)	Art. 14 CCNL 9/8/00 (cfr. pag. CVIII)

COMPARTO AREA DI CONTRATTAZIONE	CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	INFORMATIVA PREVENTIVA	SOGGETTI SINDACALI (Informativa preventiva)	INFORMATIVA SUCCESSIVA	SOGGETTI SINDACALI (Informativa successiva)	CONCERTAZIONE	CONSULTAZIONE	COMITATI ORGANISMI
AREA I (Agenzie Fiscali, Aziende, Enti Pubblici non Economici, Ministeri, PCM, Ricerca e Università)	Artt. 4 e 5 CCNL 5/04/01 (cfr. pag. XXIII- XXIV)	Art. 6 CCNL 5/04/01 (cfr. pag. XLVII-XLVIII)	Art. 10 CCNL 5/04/01 (cfr. pag. LIV)	Art. 6 CCNL 5/04/01 (cfr. pag. LXIV- LXV)	Art. 10 CCNL 5/04/01 (cfr. pag. LIV)	Art. 7 CCNL 5/04/01 (cfr. pag. LXXVIII)	Art. 8 CCNL 5/04/01 (cfr. pag. LXXXVII)	Art. 9 CCNL 5/04/01 (cfr. pag. CVIII)
AREA II (Regioni ed Autonomie Locali)	Artt. 4, 5 e 6 CCNL 23/12/99 (cfr. pag. XXIV-XXVI)	Art. 7 CCNL 23/12/99 (cfr. pag. XLVIII)	Art. 10 CCNL 23/12/99 (cfr. pag. LIV-LV)			Art. 8 CCNL 23/12/99 (cfr. pag. LXXVIII)		Artt. 9 e 11 CCNL 23/12/99 (cfr. pag. CVIII-CX)
AREA III (Dirigenza SSN Amministrativa, Sanitaria, Tecnica e Professionale)	Artt. 4 e 5 CCNL 8/06/00 (cfr. pag. XXVI-XXVII)	Art. 6 comma 1 lett. A) CCNL 8/06/00 (cfr. pag. XLVIII)	Art. 9 CCNL 8/06/00 (cfr. pag. LV)	Art. 6 comma 1 lett. A) CCNL 8/06/00 (cfr. pag. LXV)	Art. 9 CCNL 8/06/00 (cfr. pag. LV)	Art. 6 comma 1 lett. B) CCNL 8/06/00 (cfr. pag. LXXIX)	Art. 6 comma 1 lett. C) CCNL 8/06/00 (cfr. pag. LXXXVII- LXXXVIII)	Artt. 8 e 10 CCNL 8/06/00 (cfr. pag. CX)
AREA IV (Dirigenza SSN Medica e Veterinaria)	Artt. 4 e 5 CCNL 8/06/00 (cfr. pag. XXVII-XXIX)	Art. 6 comma 1 lett. A) CCNL 8/06/00 (cfr. pag. XLIX)	Art. 9 CCNL 8/06/00 (cfr. pag. LV- LVI)	Art. 6 comma 1 lett. A) CCNL 8/06/00 (cfr. pag. LXVI)	Art. 9 CCNL 8/06/00 (cfr. pag. LV- LVI)	Art. 6 comma 1 lett. B) CCNL 8/06/00 (cfr. pag. LXXIX- LXXX)	Art. 6 comma 1 lett. C) CCNL 8/06/00 (cfr. pag. LXXXVIII)	Artt. 8 e 10 CCNL 8/06/00 (cfr. pag. CXI)
AREA V (Scuola)	Art. 7 CCNL 1/03/02 (cfr. pag. XXIX)	Art. 4 CCNL 1/03/02 (cfr. pag. XLIX)	Art. 9 CCNL 1/03/02 (cfr. pag. LVI)	Art. 6 CCNL 1/03/02 (cfr. pag. LXVI)	Art. 9 CCNL 1/03/02 (cfr. pag. LVI)	Art. 5 CCNL 1/03/02 (cfr. pag. LXXX)	Art. 8 CCNL 1/03/02 (cfr. pag. LXXXVIII)	Art. 10 CCNL 1/03/02 (cfr. pag. CXII)

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. XXIX-XXXI)				Art. 14 D.Lgs. n.851/2000 DPCM 22/2/2002 (cfr. pag. LXVIII-LXIX)			
PERSONALE PREFETTIZIO	Art. 29 D.Lgs. n.139/2000 Art. 3 DPR 247/2002 (cfr. pag. XXXII)	Art. 31 D.Lgs. n.139/2000 Art. 4 comma 3 DPR 247/2002 (cfr. pag. L)	Art. 27 D.Lgs. n.139/2000 Art. 2 c.1 lett.c) DPR 247/2002 (cfr. pag. LVI)	Art. 31 D.Lgs. n.139/2000 Art. 4 comma 7 DPR 247/2002 (cfr. pag. LXVI- LXVII)	Art. 27 D.Lgs. n.139/2000 Art. 2 c.1 lett.c) DPR 247/2002 (cfr. pag. LVI)	Art. 5 DPR 247/2002 (cfr. pag. LXXX)	Art. 6 DPR 247/2002 (cfr. pag. LXXXIX)	Artt. 7 e 8 DPR 247/2002 (cfr. pag. CXII)
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE	Artt. 3 e 7 D.Lgs. 195/95 e succ.modif. Art. 24 DPR 164/02 (cfr. pag. XXXII-XXXVI)	Art. 25 co. 2 DPR 164/02 (cfr. pag. L)	Art. 25 co. 5 e Art. 26 co. 3 DPR 164/02 (cfr. pag. LVII)	Art. 25 co. 4 DPR 164/02 (cfr. pag. LXVII)	Art. 25 co. 5 DPR 164/02 (cfr. pag. LVII)	Art. 26 DPR 164/02 (cfr. pag.LXXX- LXXXI)	Art. 27 DPR 164/02 (cfr. pag. LXXXIX)	Artt. 20,22 e 26 DPR 395/95 Artt. 21 e 27 DPR 254/99 Artt. 28 e 29 DPR 164/02 (cfr. pag. CXII-CXV)

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 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art.10 Ipotesi di accordo 24/1/2004 (cfr. pag. CXVI- CXIX)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXV)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII- CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art.10 Ipotesi di accordo 24/1/2004 (cfr. pag. CXXXII- CXXXV)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art. 12 Ipotesi di accordo 24/1/04 (cfr. pag. CXLIII)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 9 CCNL 24/5/2000 (cfr. pag. CXVI- CXX)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXV)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII- CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 9 CCNL 24/5/2000 (cfr. pag. CXXXII- CXXXV)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art. 2 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CXLIV)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)
Vigili del Fuoco	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001(cfr. pag. CXVI- CXX)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXV)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII- CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXII- CXXXV)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art. 2 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CXLIV)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)
Monopoli di Stato	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001(cfr. pag. CXVI- CXX)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXV)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII- CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXII- CXXXV)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art. 2 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CXLIV)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)

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
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 9 CCNL 9/10/2003 (cfr. pag. CXVI- CXX)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXV)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII- CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 9 CCNL 9/10/2003 (cfr. pag. CXXXII- CXXXV)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art.20 L.300/70 Art. 2 CCNQ del 7/8/98 CCNL 14/2/01 Dichiarazione Congiunta n. 8 (cfr. pag. CXLIII- CXLIV)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)
ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola	I riferimenti normativi sono quelli riguardanti il personale del comparto Scuola
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXVI- CXIX)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXV)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII- CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXII- CXXXIV)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art. 20 L. 300/70 Art. 2 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXLIII- CXLIV)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)
MINISTERI	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 7 CCNL 12/6/2003 (cfr. pag. CXVI- CXX)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag.CXXV)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII- CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 7 CCNL 12/6/2003 (cfr. pag. CXXXII- CXXXV)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art.20 L.300/70 Art. 2 CCNQ del 7/8/98 Art. 2 CCNL 16/5/2001 (cfr. pag. CXLIII- CXLV)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)

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
PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 10 Ipotesi di accordo 17/3/2004 (cfr. pag. CXVI- CXXI)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXV)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII- CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 10 Ipotesi di accordo 17/3/2004 (cfr. pag. CXXXII- CXXXV)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art. 12 Ipotesi di accordo 17/3/04 Art. 2 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXLIV- CXLV)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXVI- CXIX)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXV)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII- CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXII- CXXXIV)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art. 20 L. 300/70 Art. 2 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXLIII- CXLIV)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 6 CCNL 19/4/2004 (cfr. pag. CXVI- CXXI)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXV)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII- CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 6 CCNL 19/4/2004 (cfr. pag. CXXXII- CXXXVI)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art. 20 L. 300/70 Art. 2 CCNL 20/9/01 (cfr. pag. CXLIII- CXLV)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)
SCUOLA	Artt. 5-7,14,19 co.8 e Art. 16, co.1 lett.A e C) CCNQ 7/8/98 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXVI- CXIX)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag.CXXV)	Artt. 11 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII- CXXVIII)	Artt. 8-10, 19 co.8 e Art. 16 co.1 lett. B) e co. 2 CCNQ 7/8/98 Art. 6 commi 1 e 3 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXII- CXXXIV)	Artt. 12, 14, 19 co.8 e Art. 16 co.1 lett. C) CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art.8 CCNL 24/7/03 (cfr. pag. CXLVI- CXLVII)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag.CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)

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 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 10 CCNL 9/8/2000 (cfr. pag. CXVI-CXXI)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXV)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII-CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 10 CCNL 9/8/2000 (cfr. pag. CXXXII-CXXXVI)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art. 20 L. 300/70 Art. 2 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXLIII-CXLIV)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)
AREA I (Agenzie Fiscali, Aziende, Enti Pubblici non Economici, Ministeri, PCM, Ricerca e Università)	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 2 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXVI-CXXI)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 Art. 4 CCNQ 27/2/2001 (cfr. pag. CXXV-CXXVI)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 5 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII-CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 3 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 10 CCNL 5/4/2001 (cfr pag. CXXXII-CXXXVII)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)		Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)
AREA II (Regioni ed Autonomie Locali)	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 2 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXVI-CXXI)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 Art. 4 CCNQ 27/2/2001 (cfr. pag. CXXV-CXXVI)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 5 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII-CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 3 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 Art. 10 CCNL 23/12/1999 (cfr. pag. CXXXII-CXXXVIII)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)		Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)
AREA III (Dirigenza SSN Amministrativa, Sanitaria, Tecnica e Professionale)	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 2 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXVI-CXXI)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 Art. 4 CCNQ 27/2/2001 (cfr. pag. CXXV-CXXVI)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 5 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII-CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 3 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXII-CXXXVII)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art. 2 CCNL 10/02/2004 (cfr. pag. CXLVII)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)

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 IV (Dirigenza SSN Medica e Veterinaria)	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 2 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXVI- CXXI)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 Art. 4 CCNQ 27/2/2001 (cfr. pag. CXXV- CXXVI)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 5 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII- CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 3 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXII- CXXXVII)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)	Art. 2 CCNL 10/02/2004 (cfr. pag. CXLVII)	Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)
AREA V (Scuola)	Artt. 5-7, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 1 CCNQ 21/3/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXVI- CXXII)	Art. 19 co.8 e Art. 20 CCNQ 7/8/98 Art. 4 CCNQ 27/2/2001 (cfr. pag. CXXV- CXXVI)	Art. 11 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co. 2 CCNQ 27/1/99 Art. 5 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXVII- CXXVIII)	Artt. 8-10 e Art. 19 co.8 CCNQ 7/8/98 Art. 6 co.1 lett.a) e co. 3 CCNQ 27/1/99 Art. 3 CCNQ 27/2/2001 Art. 43 co.6 D.Lgs. 165/2001 (cfr. pag. CXXXII- CXXXVII)	Artt. 12, 14 e 19 co.8 CCNQ 7/8/98 (cfr. pag. CXXXIX-CXL)		Art. 3 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CL)	Art. 4 CCNQ del 7/8/98 (cfr. pag. CLI)
PERSONALE DIPLOMATICO	Art. 9 DPR 114/2001 (cfr. pag. CXXIII)		Art. 10 DPR 114/2001 (cfr. pag. CXXVIII- CXXIX)	Art. 10 DPR 114/2001 (cfr. pag. CXXVIII- CXXIX)	Art. 11 DPR 114/2001 (cfr. pag. CXL- CXL1)			
PERSONALE PREFETTIZIO	Art. 9 DPR 316/2001 (cfr. pag. CXXIII)		Art. 10 DPR 316/2001 Art. 10 DPR 252/2003 (cfr. pag. CXXIX- CXXX)	Art. 10 DPR 316/2001 Art. 10 DPR 252/2003 (cfr. pag. CXXIX- CXXX)	Art. 11 DPR 316/2001 (cfr. pag. CXL1)	Art. 9 DPR 247/2002 (cfr. pag. CXLVIII)	Art. 10 DPR 247/2002 (cfr. pag. CL)	Art. 11 DPR 247/2002 (cfr. pag. CLI)
FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE	Art. 31 DPR 164/02 (cfr. pag. CXXIII- CXXIV)	Art. 32 co.8 DPR 164/02 (cfr. pag. CXXVI)	Art. 32 DPR 164/02 (cfr. pag. CXXX- CXXXI)	Art. 32 DPR 164/02 (cfr. pag. CXXX- CXXXI)	Art. 33 DPR 164/02 (cfr. pag. CXL1- CXLII)	Art. 20 L. 300/70 Art. 82 L. 121/81 Art. 19 L. 395/90 (cfr. pag. CXLVIII- CXLIX)	Art. 31 DPR 395/95 (cfr. pag. CL)	Art. 21 L.300/70 Art. 92 L.121/81 (cfr. pag. CLI)

Ipotesi di CCNL 24/01/2004 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

individuare 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 ordinarie 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 Amministrazioni 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.

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 oppure dal collegio dei revisori, secondo quanto previsto dagli ordinamenti di ciascuna amministrazione. 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.

CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO

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 lavoro 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.

AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO

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 lavoro 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 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. 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, nonché 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 21/02/2002 relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 1998 - 2001 ed il biennio economico 1998 - 1999

OMISSIS

Art. 34 - 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;

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;

h) modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, a integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel presente CCNL;

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 (Area della Dirigenza e delle relative specifiche tipologie professionali);

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 33, 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. 35 – 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 40 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.

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.

6. I contratti decentrati stipulati ai sensi del CCNL del 7 ottobre 1996 (quadriennio 94/97) e del CCNL del 5 marzo 1998 (quadriennio 94/97) conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione presso ciascun Ente del contratto collettivo integrativo di cui al presente articolo, fatta salva la diversa quantificazione delle risorse previste dal presente CCNL.

Art. 36 - 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. 34.

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, nonché 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".

Ipotesi di CCNL 17/03/2004 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 lavoro 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 di 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.R.A.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, nonché 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, nonché 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.R.A.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 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.R.A.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 formazione 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.

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 indicate nell'art. 4, comma 1 lettera f) è determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata 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 è effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi per il controllo interno di regolarità amministrativa e contabile istituiti ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs.n.286/1999. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi 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.R.A.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 10.4.1996 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 con meno di cinque dirigenti, comprese le IPAB, può svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa fra le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e le Regioni, l'ANCI, l'UPI, l'UNIONCAMERE e l'UNCEM, da definirsi, anche su iniziativa degli enti interessati, 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, in particolare:

- 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 comprese le modalità per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

3. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono con apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità per la formulazione degli atti di indirizzo.

4. I protocolli di cui al comma 1, in assenza di iniziative da parte dei soggetti ivi indicati, possono essere stipulati direttamente dagli enti interessati alla contrattazione di livello territoriale, nel rispetto delle previsioni dei commi 2 e 3.

CCNL 08/06/2000 comparto Sanità area dirigenza amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale - 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. 50, 51 e 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 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. 52 da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda affidati alle articolazioni aziendali (individuate dal d.lgs. 502/1992, quali dipartimenti, distretti, presidi ospedalieri, 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 ed avviene, quindi, 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;

2) l'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 ;

3) la distribuzione tra i fondi dell'art. 50 e 52 delle risorse aggiuntive assegnate;

4) le modalità di attribuzione - ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) - 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. 50, 51 e 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;

C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e aggiornamento dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del dlgs 502/1992;

D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 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 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, per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professione intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.
3. 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.
4. 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 provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative 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 quindici 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 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 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 08/06/2000 comparto Sanità area dirigenza medica e veterinaria - 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. 50, 51 e 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 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. 52 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. 502/1992, 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 ed avviene, quindi, 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 5.12.1996;

2) l'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 ;

3) la distribuzione tra i fondi delle risorse aggiuntive assegnate ai sensi degli artt. 50 e 52;

4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art.27, comma 1, lettere b), c) e d) 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. 50, 51 e 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;

C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e aggiornamento dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. Del dlgs 502/1992;

D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 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 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 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professione intramuraria nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

3. 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.

4. 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 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'azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative 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 quindici 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 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 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 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. 18

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'ambito 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 dal 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'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 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 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 dal 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.

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 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".

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'ambito 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 ambito 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'ambito 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 alle 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'ambito 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*.

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) principi 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*](#).

Ipotesi di CCNL 24/01/2004 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 caso 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 informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

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

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 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 generali di programmazione della mobilità interna;
- f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- 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 riorganizzazione 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 carichi 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 classificatorio 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

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 carichi 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 riorganizzazione 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 riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

OMISSIS
ART. 59
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. 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 21/02/2002 relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 1998 - 2001 ed il biennio economico 1998 - 1999

OMISSIS

Art. 37 – 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 nei 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) ".

Ipotesi di CCNL 17/03/2004 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 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 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, nonché 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 08/06/2000 comparto Sanità area dirigenza amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale - 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 - 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, 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, 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.

CCNL 08/06/2000 comparto Sanità area dirigenza medica e veterinaria - 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 - 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, 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.

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.

Publicato 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.

Publicato 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.

Publicato 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.

Ipotesi di CCNL 24/01/2004 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.

3. Per l'AIMA ove la contrattazione si svolge esclusivamente a livello nazionale, i soggetti sindacali titolari della medesima sono i seguenti :

- le R.S.U.

- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

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 21/02/2002 relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 1998 - 2001 ed il biennio economico 1998 - 1999

OMISSIS

Art. 41 - 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. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'articolo 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.

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.

Ipotesi di CCNL 17/03/2004 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 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 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 amministrazioni (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.R.A.N.).

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 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 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 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.

Publicato 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.

Publicato 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.

Ipotesi di CCNL 24/01/2004 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 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 caso 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 informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

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 21/02/2002 relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 1998 - 2001 ed il biennio economico 1998 - 1999

**OMISSIS
Art. 37 – 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) andamento a consuntivo del ricorso al lavoro interinale;
 - g) attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;
 - h) 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, nonché 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) ".

Ipotesi di CCNL 17/03/2004 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 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 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, nonché 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

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 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 08/06/2000 comparto Sanità area dirigenza amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale - 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 - 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, 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, 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.

CCNL 08/06/2000 comparto Sanità area dirigenza medica e veterinaria - 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 - 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, 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.

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.

Publicato 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.

D.Lgs. 24-3-2000 n. 851

Riordino della carriera diplomatica, a norma dell'articolo 1 della L. 28 luglio 1999, n. 266.

Publicato 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 dal 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".

**DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 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.

Ipotesi di CCNL 24/01/2004 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.

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.

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
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 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. 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 21/02/2002 relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 1998 - 2001 ed il biennio economico 1998 – 1999

OMISSIS

Art. 38 - 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.

Ipotesi di CCNL 17/03/2004 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 sostituito 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 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 23/12/1999 comparto Regioni ed autonomie locali area dirigenza - parte normativa 1998/2001 e parte economica 1998/1999

OMISSIS ART. 8 Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art.11, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle 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.

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, buona fede 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 08/06/2000 comparto Sanità area dirigenza amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale - 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 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;
 - gli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti sul trattamento economico;
 - 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.

CCNL 08/06/2000 comparto Sanità area dirigenza medica e veterinaria - 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 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;
 - gli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti sul trattamento economico;
 - 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.

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.

Publicato 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 principi 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.

Publicato 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'ambito 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.

Ipotesi di CCNL 24/01/2004 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..... del presente CCNL.
 - c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art.100 (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.

**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.

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

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 21/02/2002 relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 1998 - 2001 ed il biennio economico 1998 – 1999

OMISSIS

Art. 39 – 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 40.

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. La consultazione si svolge altresì sulle seguenti materie:

a) contenuto e motivi di ciascun contratto di fornitura di lavoro interinale;

b) programmazione triennale del fabbisogno di personale, fabbisogni quantitativi e/o qualitativi derivanti dalla costituzione di nuove strutture e relativi fabbisogni formativi.

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.

Ipotesi di CCNL 17/03/2004 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 (G.U. Serie Generale n. 81 del 24.4.1999)

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 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. È 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 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 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 08/06/2000 comparto Sanità area dirigenza amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale - 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 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.

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 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. 8, 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.

4. È 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 08/06/2000 comparto Sanità area dirigenza medica e veterinaria - 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

1. 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 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.

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, 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.

4. È 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 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.

Ipotesi di CCNL 24/01/2004 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.... (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..... (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 organizzazione e gestione dell' amministrazione, con parti-colore 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 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.

Ipotesi di CCNL 28/01/2004 relativo al personale del comparto delle amministrazioni autonome dello stato ad ordinamento autonomo quadriennio normativo 2002 - 2005 e biennio economico 2002 – 2003

OMISSIS

ART. 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 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 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 21/02/2002 relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 1998 - 2001 ed il biennio economico 1998 – 1999

OMISSIS

Art. 45 – Pari opportunità

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 contratto.

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 le OO.SS. rappresentative, secondo le procedure individuate dal presente contratto.

5. Le amministrazioni garantiscono gli strumenti per il funzionamento dei comitati, mettendo immediatamente a loro disposizione idonei locali per la loro attività.

Art. 46 - Rappresentante per la sicurezza

1. Le procedure di cui agli artt. 37 e 39 si applicano alle informazioni al rappresentante per la sicurezza e alle consultazioni dello stesso previste dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

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 nonché 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 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 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.

Ipotesi di CCNL 17/03/2004 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 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 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. 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 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 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 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.

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 nonché 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 nonché 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 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 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.R.A.N.).

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.R.A.N.).

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 principi 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.

Publicato 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.

2. 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'ambito 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.

CCNQ 07/08/1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché 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 statuari 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 alla 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 fruito 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.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

Articolo 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.

Ipotesi di CCNL 24/01/2004 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 statuari 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 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 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 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.

Ipotesi di CCNL 17/03/2004 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:

- o dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- o delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;

- componenti degli organismi statuari 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 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. 20-2-2001 n. 114

**Recepimento, 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, dell'accordo relativo al quadriennio 2000-2003, per gli aspetti giuridici, ed al biennio 2000-2001, per gli aspetti economici, riguardante il personale della carriera diplomatica, relativamente al servizio prestato in Italia.
Pubblicato nella Gazz. Uff. 12 aprile 2001, n. 86.**

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 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 ⁽²⁾.
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 emana 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 retribuiti con esclusione della componente del trattamento economico correlata ai risultati conseguiti di cui all'articolo 19.

(2) Alla ripartizione dei contingenti complessivi dei distacchi prevista dal presente comma si è provveduto, per il biennio 2000-2001, con *D.M. 6 novembre 2001* (Gazz. Uff. 9 gennaio 2002, n. 7). Per il biennio 2002-2003 vedi il *D.M. 17 dicembre 2002*.

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.

Publicato 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'ambito 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 statuari 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.

Publicato 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 sessantatré 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'ambito 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'ambito 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).

CCNQ 07/08/1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché 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 fruito 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 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.

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.

CCNQ 07/08/1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché 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 fruiti 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.

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
Articolo 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.

D.P.R. 20-2-2001 n. 114

Recepimento, 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, dell'accordo relativo al quadriennio 2000-2003, per gli aspetti giuridici, ed al biennio 2000-2001, per gli aspetti economici, riguardante il personale della carriera diplomatica, relativamente al servizio prestato in Italia.
Pubblicato nella Gazz. Uff. 12 aprile 2001, n. 86.

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 24 marzo 2000, n. 85](#), 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.
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 90 minuti annui, per ciascun funzionario diplomatico 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 dei funzionari diplomatici rappresentative, 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 dirigenti sindacali 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 specificità delle funzioni istituzionali, i permessi sindacali sono autorizzati 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.

Publicato 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 statuari 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

Art. 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 statuari 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.».

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.

1. Per l'espletamento del loro mandato, i 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 rappresentative sul piano nazionale ai sensi della normativa vigente, nonché i dirigenti sindacali che, pur avendone titolo, non sono collocati in distacco sindacale ai sensi dell'articolo 31, possono fruire di permessi sindacali con le modalità e nei limiti di quanto previsto dal presente articolo.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il limite massimo del monte ore annuo dei permessi sindacali retribuiti autorizzabili a favore del personale di ciascuna Forza di polizia ad ordinamento civile è determinato rispettivamente in cinquecentoventimila ore per la Polizia di Stato, in duecentoventimila ore per il Corpo di polizia penitenziaria ed in quarantottomila ore per il Corpo forestale dello Stato.

3. Alla ripartizione degli specifici monte ore annui complessivi di permessi sindacali indicati nel comma 2 tra le organizzazioni sindacali del personale rappresentative sul piano nazionale ai sensi della normativa vigente provvedono, nell'ambito rispettivamente della Polizia di Stato, del Corpo della polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, le amministrazioni di appartenenza del personale interessato, sentite le rispettive organizzazioni sindacali aventi titolo entro il 31 marzo 2003, con riferimento all'anno 2002, e successivamente entro il 31 marzo di ciascun anno. Il monte ore dei permessi sindacali in ciascuna Forza di Polizia ad ordinamento civile è ripartito tra le organizzazioni sindacali 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 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.

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% del contingente previsto nell'anno precedente 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 della particolare organizzazione delle Forze di polizia ad ordinamento civile, 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 dirigenti sindacali che intendono fruire dei permessi sindacali di cui al presente articolo devono darne comunicazione scritta almeno tre giorni prima ed in casi eccezionali almeno 24 ore prima, tramite la struttura sindacale di appartenenza avente titolo. L'amministrazione autorizza il permesso sindacale salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio; 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 al dirigente dell'ufficio di appartenenza del dipendente.

7. Tenuto conto della specificità delle funzioni istituzionali e della particolare organizzazione delle Forze di polizia ad ordinamento civile, i permessi sindacali sono autorizzati in misura pari alle ore corrispondenti al turno di servizio giornaliero secondo la durata prevista dalla programmazione settimanale e non possono superare mensilmente per ciascun dirigente sindacale nove turni giornalieri di servizio, con esclusione da tale computo dei permessi di cui al comma 4.

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.

9. I permessi sindacali di cui al presente articolo sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'amministrazione e sono retribuiti, con esclusione delle indennità e dei compensi per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

10. Le norme di cui al presente articolo si applicano dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

CCNQ 07/08/1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché 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 statuari.

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.

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 Articolo 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

Ipotesi di CCNL 24/01/2004 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 statuari 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 luoghi 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 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.

Ipotesi di CCNL 17/03/2004 relativo al personale del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - quadriennio normativo 2002 – 2005 e biennio economico 2002 – 2003

OMISSIS

Art. 10

Titolarietà 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.

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.

CCNQ 07/08/1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché 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 statuari 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:

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 fruito 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. 20-2-2001 n. 114

Recepimento, 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, dell'accordo relativo al quadriennio 2000-2003, per gli aspetti giuridici, ed al biennio 2000-2001, per gli aspetti economici, riguardante il personale della carriera diplomatica, relativamente al servizio prestato in Italia. Pubblicato nella Gazz. Uff. 12 aprile 2001, n. 86.

OMISSIS

11. Aspettative e permessi sindacali non retribuiti.

1. I funzionari diplomatici che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi 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 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 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. Le organizzazioni sindacali 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, 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 del presente accordo 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 nonché alle riunioni degli organi collegiali statuari 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.

Publicato 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 statuari 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 statuari 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.

Publicato 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.

Ipotesi di CCNL 24/01/2004 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

Art. 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.

CCNQ 07/08/1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché 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 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 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.

Ipotesi di CCNL 17/03/2004 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 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 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. 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.

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.

Publicata 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*.

CCNQ 07/08/1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché 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.

CCNQ 07/08/1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché 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.

