

COMPENDIO SULLE RELAZIONI SINDACALI



Edizione 2025

Sommario:

1. premessa e finalita'	pag.3
2. strumenti e modelli di relazioni sindacali	pag.3
3. partecipazione (art. 3, c.4, ccnl 2022/2024)	pag.3
3.1 informazione (art. 4 ccnl 2022/2024)	pag.3
3.2 confronto (art. 5 ccnl 2022/2024)	pag.4
3.3 organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 ccnl 2022/2024)	pag.5
4. contrattazione integrativa (art. 7 e 8 ccnl 2022/2024)	pag.6
5. clausole di raffreddamento (art. 9, ccnl 2022/2024)	pag.7
6. diritto di assemblea (art. 10 ccnl fc 2022-2024; art. 4 ccnq 04.12.2017 aggiornato con il ccnq 19.11.2019 e con il ccnq 30.11.2023)	pag.7
7. diritto di affissione (art. 5 ccnq 04.12.2017 aggiornato con il ccnq 19.11.2019 e con il CCNQ 30.11.2023)	pag.8
8. locali ad uso delle rsu/oo.ss. territoriali (art. 6 ccnq 04.12.2017 aggiornato con il ccnq 19.11.2019 e con il ccnq 30.11.2023)	pag.8
9. modalita' di comunicazione	pag.9
10. considerazioni finali	pag.9

1. PREMESSA E FINALITA'

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Amministrazione e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

La finalità del presente documento è, pertanto, quella di raccogliere le principali disposizioni che regolano le relazioni sindacali, fornendo altresì ulteriori indicazioni per disciplinare i rapporti tra i soggetti sindacali e la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, improntando gli stessi su un modello partecipativo caratterizzato da conoscenza di problemi e interessi comuni per il raggiungimento di obiettivi condivisi.

Attraverso adeguate regole di coinvolgimento del personale - per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Funzioni Centrali e delle RR.SS.UU. - nelle scelte in materia di organizzazione e di rapporto di lavoro si realizza l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.

2. STRUMENTI E MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI

Nell'ottica di cui in premessa, al fine di garantire la reciprocità nelle questioni di interesse comune e per realizzare il coinvolgimento dei soggetti sindacali alle scelte strategiche, anche attraverso la stipula di contratti, il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) Partecipazione;
- b) Contrattazione integrativa.

3. PARTECIPAZIONE (art. 3, c.4, CCNL 2022/2024)

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Amministrazione, in materia di organizzazione o aventi riflesso sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

3.1 INFORMAZIONE (art. 4 CCNL 2022/2024)

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e consiste nella trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di conoscere la questione trattata e di esaminarla, fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, mentre, sono oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, nonché il numero delle cessazioni del servizio intervenute nell'anno precedente con indicazione degli importi di eventuali differenziali stipendiali in godimento di ciascun dipendente cessato.

L'informazione deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

L'informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni del personale e alle modalità di attuazione degli stessi ivi incluse le progressione tra le aree, è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali firmatari del CCNL.

In materia di informazione si richiamano gli obblighi in materia di trasparenza previsti dal d.lgs. 33/2013 (e dei successivi atti di indirizzo dell'ANAC) che prevedono la Pubblicazione obbligatoria (art 2) dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, l'Accesso generalizzato (art 5.2) ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione nonché l'Accesso civico (art 5.1) con cui chiunque ha il diritto di richiedere documenti, dati e informazioni di cui sia stata omessa la pubblicazione.

La Direzione Generale per il Personale Civile, con cadenza annuale, si impegna a trasmettere alle parti sociali i documenti riepilogativi aggiornati sulle consistenze organiche e in cui sia data evidenza sia dei contingenti numerici, sia dell'ubicazione logistica del personale effettivamente impiegato, con la sola eccezione di quei reparti per i quali si pongono reali necessità di riservatezza.

3.2 CONFRONTO (art. 5 CCNL 2022/2024)

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di dati e di elementi conoscitivi con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Amministrazione e i soggetti sindacali, entro 5 giorni lavorativi possono richiedere il confronto al fine di programmare un incontro.

L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione; il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto con i soggetti firmatari del CCNL le materie indicate nell'art.5 del CCNL 2022-2024.

Sono oggetto di confronto a livello di sede di elezione RSU, con la RSU e i soggetti firmatari del CCNL, i criteri di adeguamento presso la sede locale di quanto definito a livello nazionale in materia di articolazione delle tipologie di orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione in turni.

3.3 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE (art. 6 CCNL 2022/2024)

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'Art. 7, c. 3 CCNL 2022/2024, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Amministrazione.

L'organismo di cui al presente paragrafo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL vigente nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione con rilevanza numerica pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce, obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogni volta che l'Amministrazione o le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL vigente ne manifestino la volontà;
- c) può trasmettere proposte progettuali proprie alle parti negoziali della contrattazione integrativa sulle materie di competenza di quest'ultima o all'Amministrazione;
- d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 79 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 2018;
- f) redige un report annuale delle proprie attività.

All'organismo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle OO.SS. di cui all'art.7 comma 3, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo si esprime sulla loro fattibilità.

Costituiscono oggetto di informazione nell'ambito dell'organismo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze del personale di cui all'art.79 del C.C.N.L. 12 febbraio 2018.

L'Organismo con sede presso l'A.D. è stato istituito ai sensi dell'art.6 CCNL 2022-2024.

4. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (art. 7 e 8 CCNL 2022/2024)

La contrattazione integrativa nazionale è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, di durata triennale e si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 2022/2024, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte pubblica così individuate:

- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;

- i componenti della delegazione di parte pubblica individuati, con lettera dell'ufficio di diretta collaborazione del Ministro prot. N. M_D A0582CC REG 2024 0001384 del 09.01.2024, come segue:

Presidente:

Direttore Generale della Direzione Generale per il Personale Civile e, in caso di suo impedimento/vacanza del relativo posto, il Vice Direttore Generale Civile;

Componenti:

1. Direttore del I Reparto del Segretariato Generale della Difesa e, in caso di suo impedimento/vacanza del relativo posto, il Vice Direttore del I Reparto;
2. Capo del I Reparto dello Stato Maggiore della Difesa e, in caso di suo impedimento/vacanza del relativo posto, il Vice Capo del I Reparto competente per la materia del personale civile;
3. Membro designato dal Consiglio della Magistratura Militare e, in caso di suo impedimento/vacanza del relativo posto, il sostituto parimenti designato da tale Organo.

La contrattazione integrativa di sede territoriale si svolge tra il Direttore dell'Ente e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL stesso e la RSU.

Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale gli argomenti elencati nell' Art. 7, c. 6 del CCNL 2022/2024.

Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale i criteri di adeguamento presso la sede di quanto definito a livello nazionale nelle seguenti specifiche materie, indicate all'art. 7, c. 7 del CCNL 2022/2024, quali:

1. criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla performance;
2. criteri per l'attribuzione dei trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
3. elevazione dei limiti previsti in materia di turni effettuabili;
4. linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
5. elevazione dei limiti previsti per i turni di reperibilità;
6. criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

7. elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
8. individuazione delle ragioni che permettono di elevare fino ad ulteriori sei mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
9. riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;
10. criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto.

5. CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO (art. 9, CCNL 2022/2024)

Nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e al fine di prevenire i conflitti, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Al fine di contemperare l'esigenza di prevenzione dei conflitti con le legittime aspettative del personale civile della Difesa in ordine alla definizione di accordi (in particolare quelli di carattere economico), assume rilevanza il rispetto dei tempi e delle procedure relative al confronto (art. 5 comma 2 del CCNL 2022-2024) e alla contrattazione collettiva integrativa (art. 8 commi 4 e 5 del CCNL 2022-2024).

6. DIRITTO DI ASSEMBLEA (Art. 10 CCNL 2022-2024; art. 4 CCNQ 04.12.2017 aggiornato con il CCNQ 19.11.2019 e con il CCNQ 30.11.2023)

I dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione.

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 del CCNQ 04.12.2017 aggiornato con il CCNQ 19.11.2019 e con il CCNQ 30.11.2023, restano in vigore le norme relative a tale istituto già previste nei CCNL stipulati.

Pertanto, con riferimento al CCNL del 16 maggio 2001 Integrativo del CCNL 1998-2001, firmato il 16 febbraio 1999, Comparto Ministeri:

- ai sensi dell'art.2 (Diritto di assemblea), comma 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;
- ai sensi della dichiarazione congiunta n. 1, in relazione alla diversa dislocazione degli uffici delle amministrazioni statali nell'ambito di una stessa città e al fine di favorire assemblee sindacali anche tra dipendenti appartenenti ad amministrazioni diverse, le parti convengono che per "idonei locali concordati con l'amministrazione" si intendono anche quelli fuori dalla sede di servizio. In tali

limitati casi l'assenza dal servizio può superare il tempo previsto per lo svolgimento dell'assemblea sindacale.

L'Amministrazione, nella consapevolezza dell'importanza per i lavoratori della partecipazione alle assemblee e nel pieno riconoscimento dei diritti sindacali, si impegna ad agevolare al massimo lo svolgimento delle assemblee sindacali, in un clima collaborativo con le rappresentanze dei lavoratori.

Tali disposizioni si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto.

Le ore di permesso per partecipare all'assemblea sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nel limite di tre ore per ciascuna assemblea.

7. DIRITTO DI AFFISSIONE (art. 5 CCNQ 04.12.2017 aggiornato con il CCNQ 19.11.2019 e con il CCNQ 30.11.2023)

I Dirigenti sindacali, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU, 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 ausili informatici.

8. LOCALI AD USO DELLE RSU/OO.SS. TERRITORIALI

(Art. 6 CCNQ 04.12.2017 aggiornato con il CCNQ 19.11.2019 e con il CCNQ 30.11.2023)

Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione della RSU e delle organizzazioni sindacali territoriali, l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività. Nel caso in cui l'amministrazione si trovi nell'impossibilità di dare attuazione alla predetta disposizione, la stessa è tenuta a dare motivata comunicazione ai soggetti aventi titolo e, in ogni caso, si applica quanto previsto per le amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti.

Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti la RSU e i Dirigenti sindacali designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative, hanno diritto ad usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione dall'amministrazione nell'ambito della struttura.

Ai sensi dell'art. 40 comma 2 del CCNQ 04.12.2017 aggiornato con il CCNQ 19.11.2019 e con il CCNQ 30.11.2023, restano in vigore le norme relative a tale istituto già previste nei CCNL stipulati a decorrere dal quadriennio 1998 – 2001.

9. MODALITA' DI COMUNICAZIONE

Per il principio di efficacia e di uniformità delle informazioni, la Direzione Generale per il Personale Civile si relaziona con le Segreterie dei Coordinamenti Nazionali delle Organizzazioni Sindacali, in considerazione dei significativi risvolti che tali interlocuzioni possono avere nei confronti di tutto il personale civile impiegato nei vari Enti del Ministero della Difesa dislocati su tutto il territorio Nazionale. Le Segreterie Regionali possono rivolgersi alle Segreterie Nazionali, per il cui tramite la richiesta sarà riformulata alla Direzione Generale per il Personale Civile.

10. CONSIDERAZIONI FINALI

Per tutto quanto non previsto nel presente compendio valgono le clausole contrattuali o le disposizioni normative specifiche.

Il presente compendio sarà oggetto di aggiornamento sulla base dei successivi interventi normativi o contrattuali.