

# Protocollo Intesa Relazioni Sindacali

## PREMESSA

Sulla base di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 e alla luce delle modifiche normative intervenute, il Comune di Busto Garolfo, le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) e le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.), ferma restando la distinzione delle rispettive competenze e dei ruoli, concordano sulla necessità di definire un sistema di relazioni sindacali che sia rispettoso delle disposizioni legislative e contrattuali, quale strumento fondamentale per un trasparente e proficuo rapporto teso a migliorare sia il servizio offerto ai cittadini, che la crescita professionale e le condizioni lavorative dei dipendenti.

## Articolo 1 – Finalità

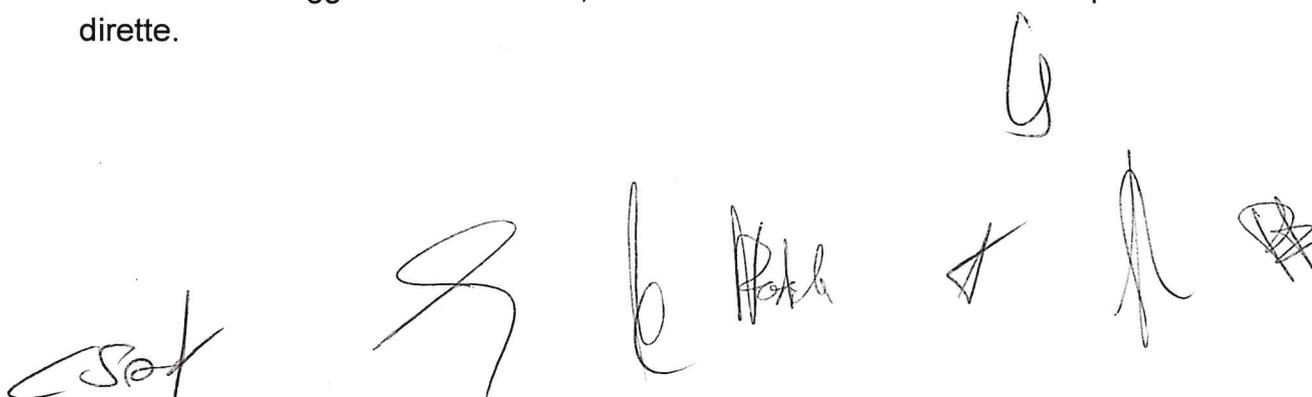
1 il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione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

2 Il sistema delle relazioni sindacali è strutturato in modo da rispondere all'obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività, al fine della garanzia del servizio pubblico e dell'interesse specifico della collettività.

3 Il sistema delle relazioni sindacali deve mirare alla costituzione di un rapporto fortemente qualificato tra l'Amministrazione, le R.S.U. e le OO.SS., fondato sui principi di correttezza, trasparenza e informazione reciproca, che abbia come finalità comune il perseguimento degli obiettivi istituzionali, nel quadro dell'autonomia gestionale dell'Ente, e il contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela contrattuale dei dipendenti e l'interesse degli utenti

I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette.

The image shows seven handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains four. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the different parties involved in the agreement.

## **Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 2016 – 2018, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.

2. Titolari della contrattazione integrativa sono i soggetti indicati all'art 2 del presente protocollo:

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;

j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

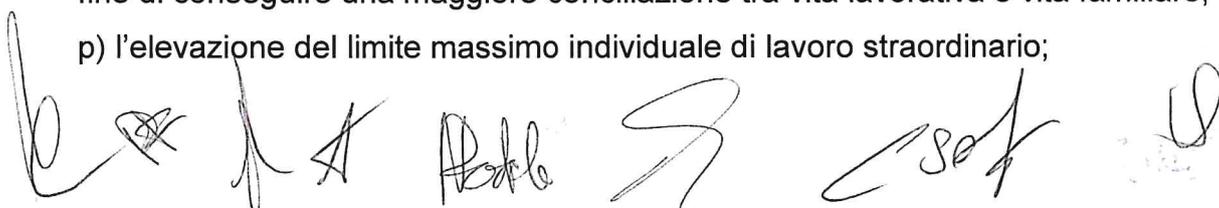
l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;

o) i 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;

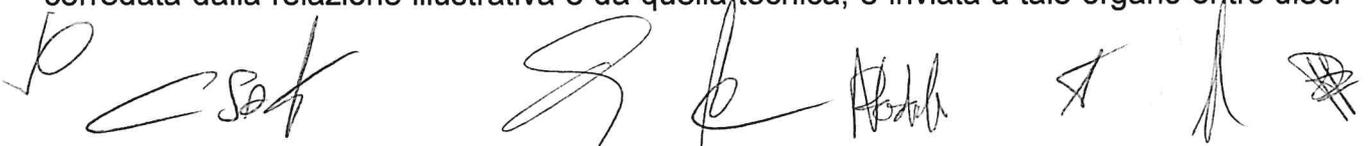
p) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;



- q) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- r) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- s) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- t) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- u) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.
- 4 I contratti collettivi decentrati integrativi non possono prevedere condizioni e vincoli peggiorativi rispetto al CCNL .

#### **Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 6, comma 3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale, di norma entro il mese di maggio.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 6, comma 3. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art. 6, comma 3, lettere k), l), m), n), o), p), q) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci



giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

### **Art. 8 – Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali.**

Si stabiliscono le seguenti procedure e modalità operative al fine di regolamentare lo svolgimento degli incontri :

1. convocazione scritta, inviata tramite posta elettronica, da parte dell'Amministrazione, di norma con preavviso di 5 giorni.
2. la data dell'incontro è, di norma, preventivamente concordata tra le parti.
3. gli argomenti all'ordine del giorno vengono proposti dalle parti e l'ordine di priorità nella discussione è determinato sulla base dell'importanza e dell'urgenza degli stessi; ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano.
4. Il materiale oggetto dell'incontro dovrà essere fornito preventivamente ai sensi di quanto previsto dall'art 4 "Informazione" del presente protocollo (tramite posta elettronica).
5. Per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà favorita la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti tra loro collegati.
6. Tutti gli accordi, verbali di confronto, contratti decentrati, mancati accordi, sono forniti in copia tramite posta elettronica ai soggetti firmatari.

### **Articolo 9 - Diritto di assemblea**

1. Il diritto di assemblea è uno strumento di democrazia ed espressione principale di libertà sindacale finalizzato al confronto su materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. Le assemblee si svolgeranno in idonei locali messi a disposizione dall'Amministrazione Comunale, di norma negli orari di chiusura al pubblico degli uffici.
3. Tutti i lavoratori hanno diritto a partecipare alle assemblee sindacali durante l'orario di lavoro, entro il limite individuale di 12 ore annue e senza decurtazione della retribuzione
4. 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. Il personale individuato a garanzia dei servizi essenziali avrà comunque diritto a partecipare all'assemblea qualora la sua presenza sul luogo di lavoro possa essere differita non sussistendo, in quel momento, la necessità di garanzia di detti servizi.
5. Le modalità e i tempi per la convocazione delle assemblee e per la rilevazione dei partecipanti sono disciplinati dall'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998 e dall'art. 56 del CCNL del 14/09/2000.



## **Art 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali**

L'Amministrazione Comunale riconosce ai soggetti sindacali:

1. l'utilizzo (bacheca) in appositi spazi, collocati in luoghi accessibili a tutto il personale in ogni sede di lavoro, al fine di affiggere pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro;
2. l'utilizzo della posta elettronica interna (assegnata a tutto il personale) da parte della RSU, per poter dare la più ampia comunicazione a tutto il personale relativamente a convocazioni, contrattazione, problemi sindacali e la distribuzione dei propri elaborati;
3. l'utilizzo gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali.

## **Art .11 Titolarità, distacchi, aspettative e permessi**

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono titolari delle prerogative, dei diritti e delle agibilità così come previsti dall'art 17 del CCNQ del 04/12/2017.
2. La RSU è titolare di permessi ai sensi dell'art 10 del CCNQ del 04/12/2017
3. Per le riunioni finalizzate ad assicurare i vari livelli di relazioni sindacali, nel caso di convocazione da parte dell'Amministrazione, le ore per l'espletamento del mandato da parte dei componenti RSU non saranno computate al relativo monte ore RSU e ricondotte all'orario di lavoro
4. per tutto quanto non previsto dal presente protocollo, i rapporti tra OO.SS. rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali, con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt 5 e 6 dell'ACNQ del 07/08/1998.

## **Art. 12 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL. Le RSU e le OO.SS. firmeranno il contratto definitivo dopo presentazione ed approvazione da parte dei lavoratori del contratto.
  - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale

## **Art. 13 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla

contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

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

4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

#### **Art 14 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sostituiscono le clausole controverse.

#### **Art 15 - Validità del Protocollo**

Il presente Protocollo, a decorrere dalla data di sottoscrizione, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata/PEC almeno 3 mesi prima della scadenza annuale.

*Handwritten signatures and notes:*

- Top left: *Podpolo* (circled), *CISL FP MIL ANONIST.*
- Top center: *h ben*
- Top right: *Podpolo* (circled), *Podpolo* (circled)
- Middle center: *FP CGIL T.O.*
- Bottom left: *Soc*
- Bottom center: *Cesca*
- Bottom right: *Podpolo* (circled), *Podpolo* (circled)