



LE RELAZIONI
SINDACALI
NEL COMUNE DI ROMA

Vademecum per i Dirigenti Sindacali

a cura di Alessandro Marchetti

LE RELAZIONI SINDACALI

NEL COMUNE DI ROMA

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

Contrattazione; Concertazione; Informazione

INFORMAZIONE

L'ente informa in modo preventivo, nel termine di dieci giorni, i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario (tra i quali bilancio preventivo e consuntivo annuale relativo alle spese per il personale), concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

L'ente informa preventivamente, nel termine di dieci giorni, le RSU, le OO.SS., i rappresentanti della sicurezza sugli atti di valenza generale e di competenza, anche di carattere finanziario, concernenti le materie di contrattazione e concertazione; annualmente, prima della predisposizione del bilancio, sarà effettuata una riunione di verifica riguardo alle attività dell'Ente. L'informazione preventiva dovrà anche riguardare i processi di dismissione e/o esternalizzazione di servizi o di parti di essi, nonché il ricorso al lavoro temporaneo (cosiddetto "lavoro interinale").

Trimestralmente l'Amministrazione informa dettagliatamente i soggetti sindacali sugli organici di fatto, distribuiti per categorie e profili professionali, nonché sull'andamento della spesa per il personale, con particolare riferimento al fondo di cui all'articolo 17 del CCNL 1.4.1999.

CONTRATTAZIONE

In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo.

La contrattazione integrativa si svolge sulle seguenti materie:

Individuazione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e loro ripartizione; criteri di incentivazione e meccanismi di valutazione; definizione delle indennità di diversa natura, comprese quelle di nuova istituzione, e dei relativi criteri di quantificazione e di corresponsione; completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica nelle categorie di cui al CCNL del 31/3/99 relativo all'ordinamento professionale; Indirizzi per le politiche di pari opportunità; linee di indirizzo dei processi di ristrutturazione dell'Amministrazione comunale, ivi compresi i processi di esternalizzazione e di dismissione di servizi; Tutela della qualità del lavoro e della professionalità dei dipendenti in relazione ai processi di innovazione organizzativa o tecnologica; Criteri e modalità della mobilità esterna e per la gestione delle eccedenze di personale; Politiche degli orari di lavoro e criteri per la loro attuazione; Criteri generali dei programmi annuali e pluriennali di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale. Linee di indirizzo per migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro e le condizioni operative degli addetti con particolare attenzione agli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili. Definizione di strumenti di verifica di efficacia degli accordi (osservatori, strumenti di monitoraggio ecc.), in particolare sui risultati occupazionali e sulla modernizzazione dei servizi. Impianto generale e criteri del sistema di

sviluppo delle risorse umane relativi all'Ordinamento Professionale.

CONCERTAZIONE

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.

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.

Al termine della stessa il Datore di lavoro, se non è stato raggiunto alcun accordo potrà ugualmente procedere secondo quanto dallo stesso trascritto sul verbale.

Alle R.S.U. ed alle OO.SS. dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione eventualmente anche su supporto informatico, oltre che cartaceo. Sono nulli accordi o intese, anche nell'ambito dei verbali di concertazione, che siano in contrasto con le disposizioni del CCNL e del CCDI. Il dirigente che sottoscrive tali accordi o intese ne risponde personalmente.

RELAZIONI SINDACALI DEL CORPO DELLA POLIZIA MUNICIPALE

Le relazioni sindacali nell'ambito del Corpo della Polizia Municipale si svolgono a livello centrale a cura del Comando del Corpo della Polizia Municipale nonché a livello decentrato a cura delle singole Unità Organizzative municipali di Polizia Municipale.

Nel Comando del Corpo della Polizia Municipale si svolge la **contrattazione** sulle seguenti materie:

criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività tra le unità organizzative; iniziative di promozione delle pari opportunità; iniziative per migliorare l'ambiente di lavoro e le condizioni operative degli addetti con particolare attenzione agli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili; iniziative per tutelare e valorizzare la qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti in relazione a innovazioni organizzative e tecnologiche, o all'ampliamento dei servizi resi alla collettività.

Nel Comando del Corpo della Polizia Municipale si svolge **la concertazione** sulle seguenti materie:

criteri per la mobilità interna del personale; criteri per l'articolazione degli orari di servizio; criteri per l'organizzazione complessiva; criteri per l'applicazione dei sistemi di incentivazione del personale e per l'accesso alle indennità previste dal contratto; criteri per l'accesso dei dipendenti alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale; criteri per l'avvicendamento del personale nelle mansioni.

Nelle Unità Organizzative Municipali di P.M. si svolge **la concertazione** per le seguenti materie:

criteri per l'articolazione degli orari di servizio; criteri per l'applicazione dei sistemi di incentivazione del personale e per l'accesso alle indennità previste dal contratto; criteri per l'accesso dei dipendenti alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale; dei sistemi di incentivazione del personale e per l'accesso delle indennità previste del contratto; dei criteri per l'accesso dei dipendenti alle iniziative di formazione; dei criteri per l'avvicendamento del personale nelle mansioni; dei criteri per la mobilità interna del personale; di ulteriori articolazioni organizzative nei casi previsti dal Regolamento del Corpo della Polizia Municipale.

Il Comandante della Polizia Municipale ed i Dirigenti delle singole U.O. assicurano l'informazione tempestiva ai lavoratori sui provvedimenti adottati nelle materie di propria competenza. Trimestralmente il Comandante della Polizia Municipale ed i Dirigenti delle singole U.O. informano: sulla effettiva distribuzione di ogni forma di retribuzione incentivante o accessoria, per categoria, profilo professionale e singolo ufficio; sulle prestazioni di lavoro straordinario svolte dai dipendenti, per categoria, profilo professionale e singolo ufficio; sulla effettiva partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione.

Sono nulli accordi o intese, anche nell'ambito dei verbali di concertazione, che siano in contrasto con le disposizioni del CCNL e del CCDI.

Il dirigente che sottoscriva tali accordi o intese ne risponde personalmente.

Fonti:

IL C.C.D.I. del 18/10/2005

Art. 8 Premesse e finalità

1. A norma dell'art. 3 del CCNL 22/1/04, le relazioni sindacali nel Comune di Roma sono improntate ai principi di lealtà e correttezza, nel quadro di un impegno comune per sviluppare tanto la qualità e quantità dei servizi resi ai cittadini quanto la professionalità e le concrete condizioni di lavoro dei dipendenti.
2. Le relazioni sindacali in una grande amministrazione pubblica locale costituiscono altresì il presupposto, da una parte, per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e, dall'altra, per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati e concorrere a sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale attraverso una maggiore efficienza del sistema delle autonomie.
3. Per questo nel Comune di Roma in cui il decentramento delle funzioni ai Municipi fortemente avanzato è necessaria una estesa e coordinata articolazione delle relazioni sindacali che riguardi i Municipi, ma anche i Dipartimenti, gli Uffici Extradipartimentali, le Istituzioni ed il Corpo della Polizia Municipale.
4. Il direttore del Dipartimento I – Politiche delle Risorse Umane e Decentramento, unitamente ai dirigenti preposti agli uffici e ai servizi dell'Amministrazione comunale sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI.
5. La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali in ogni articolazione dell'Amministrazione.
6. Le controversie sull'interpretazione o l'applicazione delle norme del CCDI, su motivata richiesta di una delle parti, sono esaminate dalle delegazioni trattanti a livello centrale, entro 5 giorni dalla richiesta.
7. L'interpretazione autentica resa in tale sede è espressa in un verbale interpretativo, vincolante per le parti in ogni articolazione dell'Amministrazione comunale.

Art. 9 Indizione di scioperi a livello locale

1. Le parti si impegnano a costruire entro due mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI un protocollo relativo alle modalità di esercizio del diritto di sciopero, in applicazione della legge 146/90 e successive modificazioni, incluso il riesame dei cosiddetti "servizi minimi essenziali", nel rispetto di quanto previsto "*dall'accordo collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni Autonomie Locali*" sottoscritto il 19/9/2002".

Capo I - Modelli relazionali

Art. 10 Istituti

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- Contrattazione
- Concertazione
- Informazione
- Forme di partecipazione

Art. 11 Articolazione delle Relazioni Sindacali

Il sistema delle Relazioni Sindacali, nell'ambito delle varie strutture dell'Amministrazione comunale, si articola come di seguito dettagliato:

- Relazioni sindacali di livello Centrale, che possono essere articolate anche per Area professionale (tra le quali il settore educativo scolastico ed il Corpo della Polizia Municipale);
- Relazioni sindacali di livello Decentrato (Dipartimenti, Uffici Extradipartimentali, Municipi);
- Relazioni sindacali di livello di Istituzione.

Art. 12 Forme di partecipazione

Al fine di consentire l'approfondimento di specifiche problematiche può essere prevista la costituzione di Osservatori a composizione mista paritetica, senza oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, con funzioni non negoziali per raccogliere dati e formulare proposte relativamente alle seguenti materie:

- Innovazioni organizzative nel lavoro (telelavoro, part-time, ecc.);
- Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
- Promozione delle pari opportunità;
- Iniziative per il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie;
- Tutela e valorizzazione del personale portatore di handicap.

Tali organismi non hanno funzione negoziale, sono paritetici e valorizzano la presenza femminile.

L'Amministrazione comunale, la RSU e le OO.SS. concordano la promozione di conferenze di organizzazione per Dipartimenti, Uffici Extradipartimentali, Municipi e Istituzioni, prevedendo anche il coinvolgimento dei cittadini e degli utenti.

Art. 13 Commissione mista paritetica sulle relazioni sindacali

1. Ai fini di rafforzare l'impegno reciproco per lo sviluppo corretto delle relazioni sindacali, di prevenire iniziative unilaterali e per reclamarne il rispetto, le parti costituiscono, entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, la Commissione mista paritetica composta come segue:

- a. sei rappresentanti dell'Amministrazione;
- b. il coordinatore della RSU;

- c. cinque rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
2. Al fine di monitorare e verificare costantemente la corretta ed omogenea tenuta delle relazioni sindacali nell'ambito delle varie strutture dell'Amministrazione, tutti gli accordi, i verbali di concertazione e le intese comunque denominate, stipulate nell'ambito dell'Amministrazione comunale ai sensi del CCDI, sono trasmessi in copia alla Commissione; uguale procedura viene prevista anche per quanto concerne l'andamento relativo alla spesa del fondo del salario accessorio del personale e la verifica di ulteriori eventuali risorse.
3. Tutti gli accordi siglati tra le parti nell'ambito dell'Amministrazione Comunale dovranno essere forniti in copia ai componenti della Commissione entro tre giorni lavorativi dall'inizio di ogni riunione, anche mediante pubblicazione sulla rete civica
4. La Commissione, su istanza di una delle parti, esamina tutta la documentazione pervenuta e interviene segnalando comportamenti lesivi delle norme di correttezza e lealtà nelle relazioni sindacali.
5. La Commissione si pronuncia entro 10 giorni dalla trasmissione dell'istanza.
6. Fino a tale data le parti si astengono dall'adottare iniziative unilaterali.
7. Entro tale termine la Commissione redige un verbale di valutazione pubblicizzato a cura dell'Amministrazione sul sito Internet del Comune e sul periodico Incomune e in ogni altro modo opportuno nonché dalle rappresentanze sindacali nelle bacheche predisposte nei luoghi di lavoro.
8. Nel caso di comportamenti lesivi accertati dalla Commissione, i relativi atti dovranno essere adeguati alla decisione, al fine di ristabilire corrette relazioni sindacali.
9. Gli atti della Commissione sono trasmessi al Collegio di controllo di cui all'art. 30, comma 7 del vigente Regolamento degli Uffici e Servizi del Comune di Roma.

Art. 14 Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente (Art. 4 CCNL 1 aprile 1999)

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:
- 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 utilizza-

- zione 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.

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. 15 Contrattazione

La contrattazione integrativa si svolge sulle seguenti materie:

- a) Individuazione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e loro ripartizione nelle voci previste dall'art. 17 del CCNL 1998/2001 e dall'art. 31 e seguenti del CCNL 2002/2005 ed in particolare:
- criteri di incentivazione e meccanismi di valutazione;
 - definizione delle indennità di diversa natura, comprese quelle di nuova istituzione, e dei relativi criteri di quantificazione e di corresponsione;
 - completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica nelle categorie di cui al CCNL del 31/3/99 relativo all'ordinamento professionale.
- b) Indirizzi per le politiche di pari opportunità.
- c) Linee di indirizzo dei processi di ristrutturazione dell'Amministrazione comunale, ivi compresi i processi di esternalizzazione e di dismissione di servizi.
- d) Tutela della qualità del lavoro e della professionalità dei dipendenti in relazione ai processi di innovazione organizzativa o tecnologica.
- e) Criteri e modalità della mobilità esterna e per la gestione delle eccedenze di personale.
- f) Politiche degli orari di lavoro e criteri per la loro attuazione.
- g) Criteri generali dei programmi annuali e pluriennali di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale.
- h) Linee di indirizzo per migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro e le condizioni operative degli addetti con particolare attenzione agli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.
- i) Definizione di strumenti di verifica di efficacia degli accordi (osservatori, strumenti di monitoraggio ecc.), in particolare sui risultati occupazionali e sulla modernizzazione dei servizi.
- j) Impianto generale e criteri del sistema di sviluppo delle risorse umane relativi all'Ordinamento Professionale.

Art. 16 Concertazione (Art 6 CCNL 22 gennaio 2004)

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.

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."

Art.17 Relazioni sindacali (Art. 16 CCNL 31 marzo 1999)

1. In attesa di rivedere il sistema delle relazioni sindacali riguardante la contrattazione collettiva integrativa, le parti convengono che, allo stato, le materie di contrattazione decentrata di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 6.7.1995, sono integrate dalle seguenti:

- completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;
- modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14.

Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del CCNL del quadriennio 1998-2001, le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:

- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
- b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- d) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;
- e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5;
- f) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6;
- g) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2.

Le procedure di concertazione di cui al presente comma sono effettuate attraverso un confronto che deve comunque concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

Art. 18 Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del C.C.N.L. dell'1/4/1999, ricevuta l'informazione, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta.
2. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni lavorativi.
3. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.
4. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
5. 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.
6. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta.
7. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
8. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dai soggetti, espressamente designati con apposita deliberazione della Giunta comunale.
9. Alle R.S.U. ed alle OO.SS. dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione eventualmente anche su supporto informatico, oltre che cartaceo.
10. Sono materie di concertazione:
 - a) articolazione orari di servizio;
 - b) calendario nidi e scuola dell'infanzia;
 - c) criteri per il passaggio dei dipendenti ad altre attività e funzioni;
 - d) andamento occupazionale e piani assunzionali;
 - e) criteri generali per la mobilità interna, ivi compresa la mobilità nella stessa struttura;
 - f) criteri generali per l'applicazione della classificazione, per le modalità delle progressioni interne, per il conferimento degli incarichi e il sistema di valutazione delle posizioni organizzative, per la metodologia permanente di valutazione;
 - g) programmazione delle spese per il personale nell'ambito del DPEF e delle previsioni di bilancio;
 - h) criteri fondamentali della dotazione organica e delle sue modificazioni;
 - i) regolamenti sull'ordinamento degli uffici e servizi dell'Amministrazione e relative modificazioni;
 - j) regolamenti organizzativi delle istituzioni;
 - k) criteri generali sul decentramento di funzioni ai municipi;
 - l) indirizzi strategici per la gestione del personale per le materie oggetto di contrattazione decentrata;
 - m) iniziative atte a promuovere il benessere dei dipendenti capitolini e delle rispettive famiglie, ivi

compresa l'attività dei patronati.

Art. 19 Informazione (Art. 7 CCNL 1 aprile 1999)

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, 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.
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.
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.
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.

Art. 20 Informazione

1. L'ente informa in modo preventivo, nel termine di dieci giorni, i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario (tra i quali bilancio preventivo e consuntivo annuale relativo alle spese per il personale), concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'ente informa preventivamente, nel termine di dieci giorni, le RSU, le OO.SS., i rappresentanti della sicurezza sugli atti di valenza generale e di competenza, anche di carattere finanziario, concernenti le materie di contrattazione e concertazione; annualmente, prima della predisposizione del bilancio, sarà effettuata una riunione di verifica riguardo alle attività dell'Ente.
3. L'informazione preventiva dovrà anche riguardare i processi di dismissione e/o esternalizzazione di servizi o di parti di essi, nonché il ricorso al lavoro temporaneo (cosiddetto "lavoro interinale").
4. Trimestralmente l'Amministrazione informa dettagliatamente i soggetti sindacali sugli organici di fatto, distribuiti per categorie e profili professionali, nonché sull'andamento della spesa per il personale, con particolare riferimento al fondo di cui all'articolo 17 del CCNL 1.4.1999.
5. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/94 è prevista oltre alla informazione la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. n. 165/2001

Art. 21 Relazioni sindacali di livello Decentrato

1. Per delega del Direttore del Dipartimento I - Politiche delle Risorse Umane e Decentramento i dirigenti preposti ai Dipartimenti, Uffici Extra-dipartimentali, Municipi e Unità Organizzative curano le relazioni sindacali nelle forme e nei limiti previsti dal presente articolo.
2. Nell'ambito di ciascun Dipartimento, Ufficio Extra-dipartimentale e Municipio si svolge la contrattazione, nelle forme previste dal CCNL e dal CCDI e nell'ambito dei criteri generali definiti a livello centrale, sulle seguenti materie:
 - a) criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività tra le unità organizzative;

- b) iniziative di promozione delle pari opportunità;
- c) iniziative per migliorare l'ambiente di lavoro e le condizioni operative degli addetti con particolare attenzione agli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- d) iniziative per tutelare e valorizzare la qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti in relazione a innovazioni organizzative e tecnologiche, o all'ampliamento dei servizi resi alla collettività.

3. Nell'ambito di ciascun Dipartimento, Ufficio Extra-dipartimentale e Municipio si svolge la concertazione, nelle forme previste dal CCNL e dal CCDI, e nell'ambito dei criteri generali definiti a livello centrale, con le seguenti modalità:

- a. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del C.C.N.L. dell'1/4/1999, ricevuta l'informazione, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta.
- b. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni lavorativi.
- c. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.
- d. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
- e. 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.
- f. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta.
- g. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
- h. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dai soggetti, espressamente designati con apposita deliberazione della Giunta comunale.
- i. Alle R.S.U. ed alle OO.SS. dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione eventualmente anche su supporto informatico, oltre che cartaceo.

La concertazione si svolge sulle seguenti materie:

- a) criteri per l'articolazione degli orari di servizio;
- b) criteri per l'applicazione dei sistemi di incentivazione del personale e per l'accesso alle indennità previste dal contratto;
- c) criteri per l'accesso dei dipendenti alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale.
- d) è materia di informazione preventiva l'articolazione in unità organizzative e servizi di ciascun dipartimento, direzione centrale, ufficio extra-dipartimentale o municipio.

I direttori dei Dipartimenti, Uffici Extra-dipartimentali e Municipi assicurano l'informazione tempestiva ai lavoratori sui provvedimenti adottati nelle materie specificate ai commi precedenti.

Trimestralmente i responsabili delle Unità Organizzative informano:

- a) Sulla effettiva distribuzione di ogni forma di retribuzione incentivante o accessoria, per categoria, profilo professionale e singolo ufficio;

- b) Sulle prestazioni di lavoro straordinario svolte dai dipendenti, per categoria, profilo professionale e singolo ufficio;
- c) Sulla effettiva partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione.

Sono nulli accordi o intese, anche nell'ambito dei verbali di concertazione, che siano in contrasto con le disposizioni del CCNL e del CCDI. Il dirigente che sottoscrive tali accordi o intese ne risponde personalmente.

Art. 22 Relazioni sindacali di livello di Istituzione

1. Le relazioni sindacali nell'ambito delle Istituzioni "Biblioteche di Roma", "Agenzia per le Tossicodipendenze" e di eventuali altre che vengano istituite si svolgono sugli istituti così come previsti per le relazioni sindacali di livello Centrale, avendo le Istituzioni autonomia gestionale sulle risorse umane e di bilancio ad esse assegnate dal Comune.
2. Sono nulli gli accordi o le intese in contrasto con le disposizioni del CCNL e il dirigente che sottoscrive tali accordi o intese ne risponde personalmente.

Art. 23 Relazioni sindacali del Corpo della Polizia Municipale

1. Le relazioni sindacali nell'ambito del Corpo della Polizia Municipale si svolgono a livello centrale a cura del Comando del Corpo della Polizia Municipale nonché a livello decentrato a cura delle singole Unità Organizzative municipali di Polizia Municipale.
2. Nel Comando del Corpo della Polizia Municipale si svolge la contrattazione sulle seguenti materie, nel rispetto delle disposizioni contenute nella deliberazione della G.C. n. 249 del 7/5/2002 e nella deliberazione della G.C. n. 607 del 14/10/2003:
 - a) criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività tra le unità organizzative;
 - b) iniziative di promozione delle pari opportunità;
 - c) iniziative per migliorare l'ambiente di lavoro e le condizioni operative degli addetti con particolare attenzione agli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - d) iniziative per tutelare e valorizzare la qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti in relazione a innovazioni organizzative e tecnologiche, o all'ampliamento dei servizi resi alla collettività.

Nel Comando del Corpo della Polizia Municipale si svolge la concertazione sulle seguenti materie, nel rispetto delle disposizioni contenute nella deliberazione della G.C. n. 249 del 7/5/2002 e nella deliberazione della G.C. n. 607 del 14/10/2003:

- a) criteri per la mobilità interna del personale;
- b) criteri per l'articolazione degli orari di servizio;
- c) criteri per l'organizzazione complessiva;
- d) criteri per l'applicazione dei sistemi di incentivazione del personale e per l'accesso alle indennità previste dal contratto;
- e) criteri per l'accesso dei dipendenti alle iniziative di formazione e aggiornamento professionale;
- f) criteri per l'avvicendamento del personale nelle mansioni.

4 Sulla base delle relazioni sindacali previste a livello di Comando del Corpo, nelle Unità Organizzative Municipali di P.M. si svolge la concertazione per l'applicazione delle materie di cui alla lettera a), b) e c) dell'art. 21, comma 3, ultima parte nonché per l'applicazione:

- dei sistemi di incentivazione del personale e per l'accesso delle indennità previste del contratto;
- dei criteri per l'accesso dei dipendenti alle iniziative di formazione;
- dei criteri per l'avvicendamento del personale nelle mansioni ;
- dei criteri per la mobilità interna del personale;
- di ulteriori articolazioni organizzative nei casi previsti dal Regolamento del Corpo della Polizia Municipale.

5. Il Comandante della Polizia Municipale ed i Dirigenti delle singole U.O. assicurano l'informazione tempestiva ai lavoratori sui provvedimenti adottati nelle materie di propria competenza.

Trimestralmente il Comandante della Polizia Municipale ed i Dirigenti delle singole U.O. informano:

- a) sulla effettiva distribuzione di ogni forma di retribuzione incentivante o accessoria, per categoria, profilo professionale e singolo ufficio;
- b) sulle prestazioni di lavoro straordinario svolte dai dipendenti, per categoria, profilo professionale e singolo ufficio;
- c) sulla effettiva partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione.

6. Sono nulli accordi o intese, anche nell'ambito dei verbali di concertazione, che siano in contrasto con le disposizioni del CCNL e del CCDI. Il dirigente che sottoscriva tali accordi o intese ne risponde personalmente.

Art. 24 Tempi, modi e forme dell'azione sindacale

1. I tempi, i modi e le forme dell'azione sindacale rappresentano un elemento importantissimo di garanzia su cui calibrare il funzionamento dell'intero sistema delle relazioni sindacali.
2. Le parti firmano accordi che debbono essere esigibili nei tempi previsti.
3. A seguito di motivata contestazione da parte dei soggetti sindacali, il dirigente sospende gli atti emanati in violazione delle norme sulla contrattazione, sulla concertazione e sulla informazione preventiva.

Art. 25 Delegazioni trattanti

1. La composizione di tutte le delegazioni centrali e decentrate viene comunicata alle parti per iscritto.
2. Per parte sindacale vengono riconosciuti come soggetti negoziali la RSU e le OO.SS. in ogni ambito di azione sindacale.
3. A tale scopo tutte le convocazioni pervengono al Coordinatore della RSU e alle OO.SS. firmatarie del CCNL.
4. Le convocazioni di livello Centrale o di Area professionale dovranno pervenire al Coordinatore della RSU ed alle OO.SS. 5 giorni prima della riunione o in casi urgenti 3 giorni; il coordinatore RSU e le OO.SS. dovranno comunicare i nominativi dei componenti interessati alla convocazione, almeno

48 ore prima.

5. Per quanto concerne le relazioni sindacali nei dipartimenti, Uffici extradipartimentali, Municipi, Istituzioni e Unità Organizzative, entro 15 giorni dall'approvazione del CCDI, il Coordinatore RSU comunica, ove non già attuato, all'Amministrazione i nominativi dei componenti individuati come referenti.
6. I Dirigenti convocheranno nominativamente i soggetti individuati.
7. Le sigle sindacali rappresentative intervengono in ogni livello negoziale di norma con due rappresentanti.
8. Le modalità tecniche di convocazione e le procedure di attivazione del confronto debbono essere codificate come vincolo per l'intera delegazione di parte datoriale.

Capo II – Prerogative Sindacali

Art. 26 Diritto di assemblea (Art. 2 CCNQ 7 agosto 1998)

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.

Art. 27

Diritto di assemblea (Art. 56 CCNL 14.9.2000)

I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.

Art. 28 Assemblee

1. La RSU e le OO.SS. a norma dell'art. 2 del CCNQ del 7/8/98 indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Nel caso di indizione di assemblee da parte di singoli componenti della RSU la convocazione

deve essere comunicata al Coordinatore.

3. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di dipartimento, municipio o ufficio extradipartimentale, istituzione, agenzia o a livello di unità organizzativa, ovvero per area professionale in ciascuno di tali livelli.

4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio, con la conservazione della normale retribuzione intesa come comprendente tutte le voci, sia fondamentali sia accessorie, che la compongono .

5. L'assemblea ha una durata minima di un'ora e massima di due ore, salvo in caso di materie di interesse generale per le quali la durata può essere estesa fino ad un massimo di 3 ore.

6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni e per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico l'assemblea è svolta ad inizio o fine turno di lavoro.

7. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.

8. L'Amministrazione, così come previsto dal CCNQ 7/8/98, provvede a verificare il raggiungimento del limite di fruizione individuale del singolo dipendente attraverso forme e modalità adeguate di rilevazione della presenza.

9. In caso di assemblee che interessino il personale educativo scolastico ovvero il personale operante in sedi distaccate ove si erogano servizi al pubblico (limitatamente al caso di assemblee tenute in sedi diverse) detti servizi saranno riattivati entro 30 minuti dal termine dell'assemblea stessa.

10. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 72 ore lavorative di anticipo e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa.

L'Amministrazione individua un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disservizi che ne possono derivare.

11. Per condizioni eccezionali, motivate per le esigenze degli organi istituzionali, o per particolari esigenze dei servizi resi ai cittadini, il Dirigente del livello organizzativo interessato dalla richiesta di assemblea comunica, in forma scritta e motivata alle rappresentanze sindacali promotrici, la necessità di spostamento della data, dell'orario o del luogo dell'assemblea. La comunicazione deve essere trasmessa almeno 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, e deve contenere una disponibilità alternativa per il luogo, la data e l'orario dell'assemblea che comunque non può essere oltre le 72 dal primo orario di convocazione, ferma l'autonomia delle rappresentanze sindacali nel fissare la nuova convocazione.

Art. 29 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la RSU e per le OO.SS. in ogni luogo di lavoro, con esclusione di ogni altra organizzazione o associazione.

2. L'Amministrazione assicura alla RSU ed alle OO.SS. la disponibilità di uno spazio di comunicazione su Intranet, sul sito Internet dell'Amministrazione comunale e sul periodico "InComune" distribuito tra i dipendenti comunali. Tali spazi debbono essere esattamente identificati per permettere al lettore di riconoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.

3. La disponibilità di sedi permanenti di proprietà dell'Amministrazione comunale per le OO.SS. è consentita secondo le modalità attualmente in uso.

4. In ciascuna macrostruttura è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della RSU e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica

concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura. In caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'Amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale.

5. L'utilizzazione di tali locali è subordinato alle esigenze istituzionali e ai vincoli derivanti dalle disposizioni sulle campagne elettorali e referendarie.

Art. 30 Referendum dei lavoratori

1. Ai sensi dell'art. 21 della Legge 300/70, possono essere indetti, al di fuori dell'orario di lavoro, dalle RSU, previa approvazione dell'assemblea generale e dalle OO.SS., referendum su materie riguardanti le attività sindacali, concordandone le modalità organizzative con il Dipartimento Politiche delle Risorse Umane e Decentramento.

Art. 31 Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali (Art. 10 CCNQ 7 agosto 1998)

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.

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.

Art. 32 Soggetti titolari delle prerogative sindacali

I soggetti titolari delle prerogative sindacali sono previsti dal primo comma dell'art. 10 del CCNQ "sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" sottoscritto il 7/8/98:

- a) componenti delle RSU;
- b) dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative;
- c) dirigenti sindacali delle associazioni sindacali rappresentative, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa;
- d) dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed Organizzazioni Sindacali non collocati in distacco o aspettativa.

Art. 33 Titolarità in tema di aspettative e permessi sindacali non retribuiti e loro flessibilità

(Art. 12 CCNQ 7 agosto 1998)

1. I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. E' possibile l'applicazione delle flessibilità previste dall'art. 7 in misura non superiore al 50% del limite massimo previsto dai commi 1 e 2 dello stesso articolo.

2. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

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.

Ai permessi non retribuiti si applica l'art. 10 comma 6.

Art. 34 Gestione delle prerogative sindacali

1. Al fine della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti previsti dall'art. 24 dovranno essere previamente accreditati presso il Dipartimento I – U.O. Relazioni Sindacali - Servizio Relazioni Sindacali – con una comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

2. La nomina sindacale dovrà essere inviata, per conoscenza, all'ufficio del personale della macrostruttura di appartenenza del dirigente sindacale in argomento.

3. Le eventuali revoche dovranno essere comunicate con le stesse modalità di cui al precedente comma.

4. I distacchi sindacali retribuiti e le aspettative sindacali non retribuite sono disciplinati e concessi secondo le modalità previste dagli articoli 5, 7 e 12 del CCNQ del 7/8/98 nel rispetto dei contingenti previsti dal CCNQ relativo al biennio in essere.

5. I distacchi sindacali retribuiti sono concessi ai dipendenti a tempo pieno o parziale con rapporto

di lavoro a tempo indeterminato che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni rappresentative.

6. Nel caso di frazionamento dei distacchi sindacali retribuiti e delle aspettative sindacali non retribuite, sino al limite massimo del 50% della prestazione lavorativa, è necessario che sia sottoscritto un accordo tra il dipendente interessato e la struttura di competenza sulla tipologia oraria prescelta, così come previsto dall'art. 7 del CCNQ 7/8/1998.

7. I distacchi sindacali retribuiti e le aspettative sindacali non retribuite, con prestazione lavorativa ridotta sino al limite massimo del 50%, sono equiparabili al lavoro part-time per il diritto alle ferie, così come previsto dal vigente CCNQ del 7/8/98

8. I permessi sindacali retribuiti e non retribuiti sono concessi secondo le previsioni del CCNQ del 7/8/98 nel rispetto dei contingenti previsti dal CCNQ relativo al biennio in essere.

9. Annualmente, entro il 31 marzo, l'Amministrazione determina la ripartizione del monte ore dei permessi sindacali, di competenza delle Organizzazioni Sindacali rappresentative e della R.S.U. del Comune di Roma, per il personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali, così come previsto dal CCNQ del 3.8.2004.

10. In caso di richiesta di permesso sindacale retribuito da attingere al monte ore assegnato alla RSU o alle OO.SS. rappresentative ovvero in caso di richiesta di permesso sindacale per la partecipazione agli organismi direttivi statuari della O.S. di appartenenza la RSU o la O.S. dovrà inoltrare la richiesta di permesso all'ufficio personale della U.O. di appartenenza del dirigente sindacale, accreditato con almeno 24 ore di anticipo e potrà anche essere anticipata con qualsiasi altra forma di comunicazione.

11. La U.O. di appartenenza provvederà alla registrazione del permesso con le modalità operative stabilite con circolari del Dipartimento I Politiche delle Risorse Umane e Decentramento.

12. Analoga procedura dovrà essere applicata nei casi di richiesta di permessi sindacali non retribuiti.

13. L'eventuale superamento del monte ore dei permessi retribuiti assegnato alla RSU o alle OO.SS., secondo quanto previsto dal CCNQ del 7/8/98, non può essere soggetto a recupero nell'anno successivo.

14. Le riunioni con le quali l'amministrazione assicura i vari livelli di relazioni sindacali avvengono normalmente al di fuori dell'orario di lavoro.

15. La partecipazione, a seguito di convocazione nominativa, alle riunioni effettuate durante l'orario di lavoro per la conduzione delle attività di contrattazione integrativa e concertazione avviene con la formula del servizio reso, nei limiti numerici posti dall'art. 1 e secondo le modalità previste dall'art. 24.

16. La tutela in materia di trasferimento per chi ricopre incarichi sindacali, secondo quanto previsto dalla legge e dall'accordo quadro vigente, è finalizzato ad evitare arbitrarie interferenze con il libero esercizio del rapporto di rappresentanza tra i lavoratori ed i loro rappresentanti; pertanto le parti concordano che la tutela:

- a) si applica a chi ricopre incarichi di rappresentanza sindacale ed ai componenti della RSU;
- b) cessa di operare in caso di trasferimento volontario del lavoratore;
- c) non si applica nell'ambito della stessa sede dell'unità operativa;
- d) non si applica ad incarichi di rappresentanza sindacale comunicati contestualmente alla data di presa visione del provvedimento di trasferimento.

17. Ai dipendenti in permesso sindacale retribuito sono riconosciute tutte le indennità legate alla presenza in servizio, di cui all'art. 10, comma 4 del CCNQ 7.8.1998.