

## PROTOCOLLO

### RELAZIONI SINDACALI

#### PREMESSA

La continua evoluzione degli assetti organizzativi dell'Istituto e gli intervenuti mutamenti normativi hanno reso necessario l'aggiornamento della disciplina dei rapporti tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali, soprattutto con riferimento alla puntuale individuazione degli istituti contrattuali da sottoporre al sistema delle relazioni sindacali e dei soggetti abilitati a parteciparvi.

Il presente protocollo, pertanto, ridisegna il sistema delle relazioni sindacali adattandolo, da un lato, alle integrazioni introdotte nella materia dal CCNL 2002/2005, dall'altro all'assetto organizzativo dell'Istituto, a livello sia centrale che periferico, in considerazione del nuovo processo di programmazione e controllo delineato dal Regolamento di Amministrazione e Contabilità adottato dall'Istituto in attuazione del DPR 97/2003.

La regolamentazione dei rapporti tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali costituisce uno strumento indispensabile per garantire uniformità di comportamento nell'applicazione delle norme contrattuali su tutto il territorio e quindi orientare i rapporti medesimi in modo da prevenirne la conflittualità.

Il confronto tra Amministrazione e Organizzazioni Sindacali deve tendere alla realizzazione della massima trasparenza ed efficacia dei rapporti tra le parti allo scopo di favorire una partecipazione, sempre più ampia, nel rispetto della distinzione dei rispettivi ruoli e responsabilità.

L'esigenza di una migliore articolazione dei momenti di confronto sindacale sul territorio ha, in particolare, reso necessaria una più puntuale regolamentazione delle relazioni sindacali nella sfera di competenza delle Direzioni Compartimentali quali centri di responsabilità sul territorio.

**Il presente protocollo, nel rispetto delle vigenti normative contrattuali, definisce criteri, tempi e modalità per l'attuazione delle diverse forme di relazioni e trova applicazione nei rapporti tra Amministrazione e rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL, le Organizzazioni Sindacali territoriali e le RSU, cui è riconosciuta pari dignità e legittimazione negoziale.**

Il CCNL 2002/2005 conferma gli istituti già previsti precedentemente e precisamente:

- la contrattazione collettiva a livello nazionale e la contrattazione integrativa a livello di ente sulle materie e secondo le modalità previste nel richiamato CCNL;
- la partecipazione sindacale articolata negli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione con la possibilità della costituzione di commissioni, osservatori, conferenze, comitati e l'adozione di codici;
- l'interpretazione autentica dei contratti collettivi.

## A. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

### ***a.1 Campo di applicazione, decorrenza e durata***

I contratti collettivi integrativi si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, si svolgono in un'unica sessione negoziale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri è effettuato dal collegio dei sindaci al quale, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, viene inviata l'ipotesi di CCIE, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico/finanziaria.

Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'ipotesi di CCIE viene trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica che, ai sensi del disposto dell'art. 39 della L. 449/97 e successive modifiche e integrazioni (cfr. art. 48 D. Lgs. 165/2001), di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, dovrà certificare la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio nonché con i complessivi andamenti di finanza pubblica, necessaria alla sottoscrizione definitiva.

Eventuali rilievi ostativi formulati dal Collegio dei Sindaci o dal Dipartimento per la Funzione Pubblica sono tempestivamente portati a conoscenza delle organizzazioni sindacali firmatarie.

Il CCIE non può intervenire in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL, i contratti integrativi locali non possono a loro volta discostarsi dalle linee di indirizzo fissate dai superiori livelli di contrattazione. Ne consegue che il contratto collettivo decentrato deve sottostare ai limiti posti dal CCIE e questo al CCNL.

### ***a.2 Materie***

*Il contratto collettivo integrativo ha l'obiettivo di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa. Inoltre, regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi forniti, 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 del fondo stesso.*

Le materie oggetto di contrattazione, espressamente indicate dai contratti collettivi nazionali, sono elencate nell'**allegato 1** - contrattazione collettiva integrativa di Ente a livello centrale - al presente documento.

A livello locale di Direzione Compartimentale la contrattazione collettiva integrativa regola materie espressamente demandate a tale livello organizzativo e funzionale dalla contrattazione collettiva integrativa nazionale ed ha a riferimento:

- *criteri e attuazione del sistema incentivante nel territorio di competenza, nel rispetto di quanto indicato in sede di contrattazione integrativa di Ente;*
- *verifica dei risultati conseguiti in relazione al sistema incentivante secondo criteri e modalità adottati a livello nazionale;*
- *definizione dei piani di mobilità del personale nell'ambito compartimentale e verifica della loro attuazione nel rispetto del Regolamento adottato dall'Amministrazione.*

A livello locale di Direzioni Centrali, Strutture Sociali, Sedi Compartimentali, Sedi provinciali e Sedi territoriali le materie oggetto di contrattazione sono indicate nell'**allegato 2** al presente documento.

### ***a.3 Delegazione trattante***

La *delegazione trattante* è costituita:

#### **a) a livello nazionale di Ente :**

- per la *parte pubblica*, dal titolare del potere di rappresentanza dell'Ente o da delegati, dal Direttore Generale o da un suo delegato, da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa formalmente nominati;
- per la *parte sindacale*, dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto, attraverso un numero di delegati non inferiore a quattro rappresentanti per ogni sigla: 1 di federazione e 3 di ente (la delegazione sindacale può essere supportata da tecnici, senza diritto di parola);

#### **b) a livello locale di Direzione Compartimentale:**

- per la *parte pubblica*, dal Dirigente Generale del Compartimento o da un suo delegato e da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa, formalmente nominati;
- per la *parte sindacale*, dai dirigenti sindacali debitamente accreditati dalle Organizzazioni Sindacali regionali firmatarie del CCNL di comparto o loro delegati, entro un numero massimo di due rappresentanti per ogni sigla, elevabile a 4 per i compartimenti con almeno otto Sedi provinciali e/o territoriali;

#### **b) a livello locale di Strutture periferiche (Direzioni Centrali, Strutture Sociali, Sedi Compartimentali, Sedi Provinciali, Sedi Territoriali):**

- per la *parte pubblica*:

- per le Direzioni Centrali e per le Sedi compartimentali, dal Dirigente Generale responsabile o da un suo delegato e da una rappresentanza dei dirigenti degli uffici interessati;
- per le strutture provinciali o territoriali e le strutture sociali, dal dirigente della sede o da altro Dirigente designato dal Dirigente Generale;

- per la *parte sindacale*, dai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa che sono: le RSU e le organizzazioni territoriali dei sindacati di categoria firmatari del CCNL, queste ultime attraverso rappresentanti debitamente accreditati presso l'Amministrazione, entro un numero massimo di due unità.

Per consentire ai soggetti sindacali una corretta individuazione della controparte negoziale, per il livello locale compartimentale di cui alla lett. b) si procede alla formalizzazione della delegazione trattante di parte pubblica con provvedimento del Dirigente Generale Compartimentale. Tale formalizzazione è esclusa per il livello locale di cui alla lett. c).

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali partecipano alle riunioni previo accredito da parte della rispettiva organizzazione.

L'accredito è una dichiarazione scritta nella quale sono indicati i nominativi dei soggetti liberamente scelti dall'organizzazione sindacale dotati del potere di rappresentanza e in grado di impegnare l'organizzazione con la propria manifestazione di volontà.

#### ***a.4 Procedura negoziale***

La trattativa si apre con la presentazione da parte dell'Amministrazione di un'ipotesi di accordo, di cui è stata di norma fornita, con almeno cinque giorni di anticipo, idonea documentazione.

L'Amministrazione si attiva per favorire lo svolgimento delle trattative su un unico tavolo negoziale, ma non può escludere lo svolgimento della contrattazione a tavoli separati qualora ne sia avanzata formale richiesta dalle Organizzazioni Sindacali, fermo restando che la contrattazione deve avviarsi e concludersi con la sottoscrizione a tavolo unico. Nell'ipotesi di separazione ai singoli tavoli deve essere riconosciuta pari dignità.

La modalità dei tavoli separati non può riguardare le forme di partecipazione della concertazione, consultazione e dell'informazione.

La separazione dei tavoli è esclusa a livello locale compartimentale e di strutture periferiche (Direzioni Centrali, Strutture Sociali, Sedi Compartimentali, Sedi Provinciali, Sedi Territoriali).

Le parti possono concordare a livello nazionale di Ente che la trattativa si sviluppi anche attraverso la costituzione di un tavolo tecnico mediante il quale realizzare approfondimenti e verifiche di tipo istruttorio. A tal fine, in via preliminare, l'Amministrazione adotta le necessarie iniziative tramite il competente Ufficio Relazioni Sindacali.

Concluso il confronto in sede tecnica l'Amministrazione definisce l'ipotesi di accordo e procede alla riconvocazione della delegazione trattante, fornendo, con almeno 3 giorni lavorativi di anticipo sulla data dell'incontro, la eventuale nuova documentazione. Per la prosecuzione e conclusione della trattativa contrattuale a livello centrale, gli incontri avvengono fra i distinti tavoli e le rispettive delegazioni di parte pubblica.

Gli incontri si svolgono a livello centrale di Ente presso uno degli stabili in cui ha sede la Direzione Generale senza limitazione di durata, e a livello locale presso la singole strutture interessate. Durante la trattativa i lavori possono essere sospesi per brevi consultazioni. Per ogni incontro, risultato non esaustivo alla definizione dell'accordo, in chiusura di seduta le parti concordano la data dell'incontro successivo, esonerando l'Amministrazione da una nuova convocazione.

Le parti si impegnano a rispettare criteri di brevità e non ripetitività degli interventi nel corso degli incontri di trattativa allo scopo di pervenire in tempi ravvicinati alla definizione dell'accordo. Gli interventi dovranno riguardare esclusivamente materie oggetto di contrattazione ed espressamente indicate nell'ordine del giorno, senza riferimento a problematiche o ad argomenti che il sistema di relazioni sindacali attribuisce ad altre forme di partecipazione, secondo i criteri e le modalità espressamente previsti e richiamati nel presente protocollo.

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo integrativo di Ente, saranno avviati i confronti in sede locale (Direzioni Centrali, Direzioni Compartimentali e Strutture periferiche) attivando i modelli relazionali di cui al presente protocollo e per i quali saranno interessati, oltre alle RSU, i rappresentanti regionali e territoriali delle Organizzazioni Sindacali titolari della contrattazione.

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 oggetto di negoziazione.

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 libertà di iniziativa.

Per quanto riguarda la stipulazione degli accordi, in sede locale si applica il principio generale del maggior consenso possibile, e va comunque garantita pari dignità sindacale alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e alle RSU, "*soggetti diversi*" ed "*entrambi necessari*".

## **B. INFORMAZIONE**

### **b.1 Informazione preventiva**

L'informazione preventiva deve essere fornita in forma scritta almeno 3 giorni lavorativi prima dell'assunzione di qualsiasi atto avente riflesso sul rapporto di lavoro, mediante invio contestuale a tutte le Organizzazioni Sindacali di ogni idonea documentazione relativa all'atto medesimo.

In particolare,

- a) **a livello centrale di Ente**, è fornita alle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL sulle materie individuate nell'**allegato 1**;
- b) **a livello locale di Direzione Compartimentale**, è fornita:
  - ai rappresentanti regionali accreditati delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL sulle seguenti materie:
    - *programmazione delle attività per il territorio del Compartimento;*
    - *programmi di formazione del personale e relativi criteri di attuazione, in linea con il piano nazionale;*
    - *verifica periodica della produttività a livello compartimentale;*

- *criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;*
- *misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro .*

c) **a livello locale di Strutture Periferiche** (Direzioni Centrali, Strutture Sociali, Sedi Compartimentali, Sedi Provinciali, Sedi Territoriali) alle RSU ed alle organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL sulle materie elencate nell'**allegato 2** al presente documento.

L'informazione a livello centrale deve essere fornita dal Direttore Generale e, a livello locale dal Dirigente Generale competente o da un suo delegato, o dal dirigente responsabile della struttura stessa.

Al fine di facilitare le operazioni di informazione e convocazione, le Organizzazioni Sindacali nonché i componenti delle RSU dovranno fornire al dirigente responsabile gli indirizzi, anche elettronici, per la ricezione delle informazioni.

## **b.2 Informazione successiva**

L'informazione successiva è fornita, con riferimento agli atti di gestione già adottati dall'Amministrazione ed alla verifica dei relativi risultati:

- a) **a livello centrale di Ente** , alle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto sulle materie elencate nell'allegato 1 al presente documento.
- b) **a livello locale di Direzione Compartimentale**, alle Organizzazioni Sindacali territoriali regionali di categoria firmatarie del CCNL di comparto sulle seguenti materie:

- *attuazione dei programmi di formazione del personale a livello compartimentale;*
- *criteri per l'utilizzo delle risorse assegnate al sostegno operativo nel rispetto delle finalità definite in sede di contrattazione integrativa nazionale;*
- *utilizzo dello straordinario nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti in sede di contrattazione nazionale;*
- *misure adottate per l'ambiente di lavoro.*

c) **a livello locale per le Strutture Periferiche** (Direzioni Centrali, Strutture Sociali, Sedi Compartimentali, Sedi Provinciali, Sedi Territoriali), alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL sulle materie elencate nell'**allegato 2** al presente documento.

Gli incontri si svolgono, per la Direzione Generale, a tavoli unici, per tutte le materie oggetto di informazione e per quelle che l'Amministrazione riterrà opportuno.

L'Amministrazione si impegna a fornire, su richiesta, eventuale ulteriore documentazione relativamente agli argomenti che hanno costituito oggetto di informazione preventiva e/o successiva. Su tali argomenti i soggetti sindacali possono accedere, sempre su richiesta, a tutti i relativi atti, purché non soggetti a vincolo di riservatezza secondo la vigente normativa e gli atti regolamentari interni.

### **B.3 Informazione su materie riservate**

Per le informazioni su materie riservate, l'Amministrazione adotta modalità e forme ritenute più idonee, secondo le singole fattispecie.

La riservatezza interessa la sfera personale (giuridica, economica e patrimoniale) del dipendente o particolari attività.

Il Dirigente cui compete l'informativa valuta la riservatezza del caso e procede all'informativa medesima con l'invio della documentazione mediante plico riservato nel rispetto della privacy e del relativo regolamento adottato dall'Amministrazione.

Al fine di contemperare il dovere dell'informazione da parte dell'Amministrazione con il diritto alla riservatezza, le Organizzazioni Sindacali si impegnano al corretto uso delle informazioni ricevute, prescindendo da qualsiasi utilizzo strumentale.

Restano esclusi dalla informazione i provvedimenti attinenti le materie riservate individuate dall'Amministrazione nel Regolamento per la disciplina dell'esercizio del diritto di accesso a norma della legge 7 agosto 1990, n. 241, allegato B, successivamente modificata e integrata dalla legge 11 febbraio 2005, n. 15.

## **C. CONCERTAZIONE**

La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione preventiva sulle materie di cui agli **allegati 1** (livello centrale di Ente) e **2** (livello locale), dai soggetti ai quali sia stata fornita l'informazione medesima.

Per il livello locale di Direzione Compartimentale la concertazione è attivata con le medesime modalità di cui sopra sulla seguente materia:

- *verifica periodica della produttività a livello compartimentale.*

A questo scopo, l'Amministrazione non può dare attuazione all'atto oggetto di informativa preventiva prima che sia decorso il termine di tre giorni. Nei casi di necessità e urgenza del provvedimento adottato va data comunicazione ai soggetti interessati entro 48 ore.

L'Amministrazione procede alla convocazione delle parti entro 48 ore dalla data di ricezione della richiesta di concertazione.

La concertazione si svolge in appositi incontri con modalità analoghe a quelle definite per la contrattazione, salvo che per la possibilità di chiedere la separazione dei tavoli.

Nella concertazione le parti verificano la possibilità di pervenire ad 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 quale mera ricognizione delle posizioni stesse, non essendo la concertazione preordinata al necessario raggiungimento di una intesa.

Trascorso detto termine, senza il raggiungimento di una intesa, le parti riassumono la propria libertà di iniziativa. Durante la concertazione le parti si adeguano ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

## D. CONSULTAZIONE

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 espressa previsione.

Per le specifiche materie previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro (**allegati 1 e 2**) ovvero da espresse disposizioni di legge, l'Amministrazione ha l'obbligo di procedere alla consultazione delle Organizzazioni Sindacali e della RSU, il cui parere non è comunque vincolante ai fini della predisposizione dell'atto finale.

L'Amministrazione provvederà ad indicare, nell'ambito della relativa comunicazione di informativa, il termine ultimo per l'espressione del parere da parte dei soggetti sindacali in relazione alla specificità delle singole materie oggetto del provvedimento ed ai casi di particolare urgenza.

Eventuali osservazioni e posizioni difformi dovranno pervenire in forma scritta nei termini indicati, decorsi i quali il parere sarà ritenuto favorevole.

Acquisiti e valutati nel merito i pareri espressi dalle Organizzazioni Sindacali e dalla RSU, l'Amministrazione può indire, ove ritenuto necessario, un incontro per ulteriori approfondimenti prima dell'adozione finale del provvedimento. L'incontro ha inizio entro il 7<sup>o</sup> giorno dalla data di ricezione della richiesta e dovrà concludersi entro il termine massimo di 15 giorni. Dell'incontro viene redatto un verbale, dal quale dovranno risultare gli esiti della consultazione e le posizioni delle parti.

Nel provvedimento adottato si dà atto dell'avvenuta consultazione utilizzando la formula "*sentite le Organizzazioni Sindacali e la RSU*".

## E. ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE

Comitati, Commissioni, Osservatori, Conferenze, Codici

I modelli relazionali di cui all'art. 6, lett. D del CCNL 1998/2001, così come integrato dagli artt. 7, 8, 12 e 21 del CCNL 2002/2005, rappresentano forme permanenti di consultazione.

La composizione degli Organismi di cui sopra, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica. Per ciascuna organizzazione sindacale è consentita la partecipazione nelle commissioni paritetiche oltre che del rappresentante titolare di ciascuna organizzazione sindacale, anche del supplente formalmente nominato. Nella composizione dovrà essere ricompresa un'adeguata rappresentanza femminile nel rispetto delle pari opportunità.

Gli Organismi di cui sopra hanno natura meramente tecnica per la trattazione di specifici argomenti.

E' comunque prevista, per espressa disposizione contrattuale (CCNL 16/2/1999), la costituzione di una Conferenza di rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza esamina due volte l'anno – una delle quali necessariamente 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.

Commissioni bilaterali ovvero Osservatori si possono costituire, a richiesta, per l'approfondimento di specifiche problematiche concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro, i servizi sociali e la formazione del personale.

## **F. INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI A LIVELLO NAZIONALE DI ENTE E LOCALE E COMPORTAMENTO DELLE PARTI**

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione di norme dei contratti collettivi a livello nazionale di Ente e a livello locale (Direzioni Compartimentali e Strutture Periferiche), le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

La richiesta, di iniziativa di una delle parti e nell'ambito dei soggetti sindacali firmatari, anche di una sola di esse, è inoltrata in forma scritta e deve contenere una sintetica descrizione degli aspetti controversi. Le parti non intraprendono iniziative unilaterali per trenta giorni dalla formale trasmissione della richiesta scritta. Dell'esito dell'interpretazione viene redatto verbale da cui risultino le posizioni delle parti, l'eventuale accordo raggiunto o i motivi che non hanno portato alla sottoscrizione dello stesso.

Il nuovo accordo, a modifica della clausola contrattuale, deve essere stipulato con le procedure previste dall' art.47 del D.lgs 165/2001 e successive integrazioni e modifiche.

### ***f.1 Comportamento delle parti***

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi della reciproca responsabilità, della correttezza e buona fede, della trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti si impegnano a non diffondere documenti e/o materiale relativi all'ipotesi di contrattazione né procedono ad azioni unilaterali e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti si attengono allo stesso impegno di non assumere iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

Nel rispetto e nella distinzione dei ruoli e delle singole responsabilità, ai fini di una maggiore funzionalità ed efficienza, le problematiche la cui competenza attiene a strutture locali dell'Istituto vanno rappresentate dai soggetti sindacali interessati nel proprio livello territoriale di competenza secondo il vigente assetto organizzativo cui è correlato l'attuale sistema di relazioni sindacali.

## **G. FUNZIONAMENTO, GESTIONE, ATTIVITA' R.S.U.**

Il CCNQ 7/8/1998 stabilisce che le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.

La citata normativa rinvia alla competenza esclusiva della rappresentanza sindacale unitaria l'adozione di un eventuale regolamento interno alla medesima RSU sulle ulteriori modalità di funzionamento.

Il regolamento potrà disciplinare le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della delegazione trattante, i rapporti con le Organizzazioni sindacali ammesse alle trattative. Rispetto a ciò l'Amministrazione non è tenuta ad alcun intervento, trattandosi di atti endosindacali di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso.

Nel caso in cui il suddetto regolamento non venga adottato, alla RSU, vista la sua natura di soggetto sindacale unitario, si applicheranno le regole degli organismi unitari elettivi di natura collegiale. La volontà dei singoli componenti RSU rileva solo all'interno della stessa ma non all'esterno ove opera come soggetto unitario. In mancanza di un regolamento di funzionamento, tutti i membri della RSU hanno diritto a partecipare alle trattative negoziali.

La RSU opera attraverso i suoi membri che assumono la qualità di dirigente sindacale, usufruendo così della tutela riconosciuta ai dirigenti sindacali dalla legge (art. 22 legge 300/1970; art. 42, comma 6 D. Lgs. 165/2001) e dai contratti collettivi.

In caso di decadenza nel corso del triennio dalla elezione della RSU, in attesa della rielezione, si proseguono le relazioni sindacali con le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL e con gli eventuali componenti della RSU rimasti in carica.

Per la validità della sottoscrizione dei contratti integrativi da parte della RSU occorre il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti.

La RSU è titolare inoltre delle altre forme di partecipazione sindacale: concertazione, informazione, consultazione.

## **H. DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI**

Le informazioni vengono fornite nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali, in particolare artt. 4 e 20) e dal Regolamento adottato dall'Istituto per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari.

Le Organizzazioni Sindacali e le RSU provvedono alla massima diffusione delle comunicazioni di interesse generale, sindacale e di lavoro, mediante affissione di comunicati nelle apposite bacheche poste in tutti i luoghi di lavoro, nonché l'utilizzo della posta elettronica e/o intranet, nel rispetto delle norme di comportamento vigenti.

E' disposta la rimozione di comunicati la cui affissione avviene negli spazi non riservati.

Le Organizzazioni Sindacali e le RSU si impegnano al corretto uso delle informazioni e delle notizie ricevute dall'Ente, prescindendo da qualsiasi utilizzo in via strumentale a discredito dell'immagine dell'Istituto.

## **I. PROGRAMMAZIONE DEGLI INCONTRI**

L'Amministrazione, le Organizzazioni Sindacali e le RSU concordano un calendario di massima, individuando due giorni della settimana in cui si tengono gli incontri. L'ordine del giorno, le materie, la data e l'orario degli incontri, vengono comunicati alle Organizzazioni Sindacali ed alle RSU con un preavviso di tre giorni. L'indisponibilità da parte di una o più sigle

sindacali e/o delle RSU va comunicata all'atto della notifica della convocazione. Ai fini organizzativi, le Organizzazioni Sindacali comunicano formalmente e con tempestività gli impegni programmati che comportano la indisponibilità assoluta a partecipare alle riunioni indette dall'Amministrazione. In ogni caso la medesima riunione non può essere aggiornata più di due volte, a meno che l'indisponibilità riguardi più di due sigle sindacali. Eventuali ulteriori incontri e materie non previsti nel calendario possono essere richiesti da ciascuna delle parti. L'Amministrazione provvede alla convocazione degli incontri sindacali, all'invio della documentazione ed altro, tramite e-mail, seguita, se richiesta, da corrispondenza ordinaria o via telefax.