

MINISTERO DELLA DIFESA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO

relativo al personale del Ministero della Difesa

Triennio 2024 – 2026

In data 03 ottobre, 10 ottobre, 17 ottobre, 24 ottobre, 31 ottobre, 7 novembre 2024 i membri della delegazione di parte datoriale, presieduta dal Direttore Generale Dott.ssa Maria De Paolis e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CONFINTESA FP, FLP Difesa, USB PI, CONFISAL UNSA, si sono riuniti per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale del comparto del Ministero della Difesa

PREMESSA

I membri della delegazione di parte datoriale dell'Amministrazione Difesa (AD) e i rappresentanti delle suddette Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative del personale del comparto Funzioni Centrali delle Aree prima, seconda e terza in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa:

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

VISTO il CCNL 2019 – 2021 del personale del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 9 maggio 2022 ed in particolare l'art. 8, comma 1;

VISTO il CCNL 2016 – 2018 del personale del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 12 febbraio 2018 e in particolare gli artt. 17, 22, 25, 26, 27 in materia di orario di lavoro, confermati dall'art. 62 del CCNL 2019-2021;

VISTO il CCNI – parte giuridica ed economica triennio 2023 -2025 sottoscritto in data 20 dicembre 2023;

SOTTOSCRIVONO

ai sensi degli artt.7 e 8 del CCNL 2019 – 2021 la seguente Ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo parte giuridica 2024-2026.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 (Campo di applicazione)

1. Il presente contratto integra il CCNI 2023-2025 e si applica al personale del Ministero della Difesa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o part-time, e inquadrato nelle aree funzionali dell'A.D. nonché al personale in posizione di comando in entrata.

Articolo 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione)

1. Il presente contratto ha validità per il triennio 2024-2026 e gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo a quello di sottoscrizione in via definitiva, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o PEC, almeno tre mesi prima della scadenza annuale. Le disposizioni contrattuali rimangono, comunque, in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNI.
3. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto potranno essere integrati da contrattazioni successive.
4. E' fatta salva, comunque, la preminenza del CCNL di comparto sul presente contratto, con particolare riferimento agli istituti normativi ed economici generali.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 (Relazioni sindacali)

Si rinvia a quanto previsto al titolo II del CCNL 2019-2021 in materia di relazioni sindacali e dall'artt. 4,5, 6 del CCNQ 2017 integrato dal CCNQ 2019 e da ultimo dal CCNQ 2023 come specificato nel documento annesso.

TITOLO III ORARIO DI LAVORO

Articolo 4 (Flessibilità in entrata e uscita)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta al dipendente la facoltà di avvalersi di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita.
2. I criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità sono di seguito indicati:
 - a) devono essere ricomprese nell'orario di servizio dell'Ente/Ufficio;
 - a) sono compatibili con le turnazioni nel limite di 15 minuti precedenti o successivi l'inizio del turno a condizione che sia garantito *lo scambio delle consegne* e la continuità delle attività e dei servizi senza, comunque, maggiori oneri per l'amministrazione

3. Le modalità di adeguamento ai criteri saranno oggetto di contrattazione collettiva integrativa di sede territoriale, che prevedrà, compatibilmente con le esigenze organizzative e nei limiti dell'orario di servizio, fasce temporali (**pari ad almeno 1 ora sia in entrata che in uscita**) entro le quali è consentito l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera, previa comunicazione informale al dirigente responsabile. Il dipendente sarà tenuto a garantire la presenza in servizio per almeno la metà dell'orario di lavoro giornaliero con possibilità di recupero dell'eventuale debito orario entro il mese successivo a quello in cui si è verificato il debito, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente (art.26 co.3 CCNL 2016-2018)
4. Le fasce temporali individuate a livello di contrattazione collettiva integrativa di sede territoriale per tutto il personale dell'Ente, tenendo conto anche delle dimensioni del centro urbano in cui è ubicato il sedime, potranno essere ampliate, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, in favore:
 - a) dei dipendenti che si trovano nelle condizioni indicate dall'art. 26 comma 4 del CCNL 2016-2018 confermato dall'art 62 del CCNL 2019-2021 (ovvero dipendenti che beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità Dlgs.151/2001, assistono portatori di handicap, dipendenti inseriti in progetto di recupero, dipendenti genitori di figli che frequentano asili nido, scuole materne, primarie e dipendenti impegnati in attività di volontariato);
 - b) dipendenti genitori di figli che frequentano scuole secondaria di primo grado;
 - c) dei dipendenti pendolari per i quali la distanza tra domicilio dichiarato e sede di lavoro sia superiore a 15 km;
 - d) dei dipendenti che si trovino in altre situazioni personali, sociali o familiari, ritenute dal dirigente/datore di lavoro, meritevoli di considerazione e rispondenti all'efficienza della struttura/servizio.

Articolo 5 **(Orario di lavoro)**

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL 2016-2018, confermato dall'art 62 del CCNL 2019-2021, la durata dell'orario di lavoro è di 36 ore settimanali e non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. L'individuazione delle ragioni per le quali è prevista la possibilità di elevare fino ad ulteriori sei mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali avviene, a livello dei singoli uffici, in relazione alle loro peculiari necessità secondo quanto previsto negli accordi conclusi in sede di contrattazione integrativa di sede territoriale, fermo restando il rispetto della normativa vigente.

Articolo 6 **(Orario multiperiodale)**

1. A seguito di una variazione di intensità dell'attività lavorativa, si può ricorrere all'istituto dell'orario multiperiodale, con una maggiore e minore concentrazione dell'orario, in relazione a prevedibili esigenze di servizio, da applicarsi a un lasso temporale che, rispetto alle 13 settimane previste dall'art.

22, co. 2 del CCNL 2016-2018, confermato dall'art.62 del CCNL 2019-2021 può essere elevato fino ad un massimo di 25 settimane.

2. Le modalità di recupero, nel pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa contrattuale vigente e, in particolare, dall'art. 22 co. 3, potranno essere stabilite in sede di contrattazione integrativa di sede territoriale.

Articolo 7 ***(Orario straordinario)***

1. Il limite massimo delle ore di lavoro straordinario viene fissato in 200 ore annue.
2. L'effettuazione di lavoro straordinario deve essere debitamente autorizzata dal datore di lavoro tenendo conto della relativa copertura finanziaria. Qualora quest'ultima dovesse mancare è, tuttavia, sempre possibile autorizzare lo straordinario da fruire come recupero compensativo, a richiesta del dipendente, secondo le modalità definite dall'art. 25 del CCNL 2016 -2018.

Articolo 8 ***(Banca delle ore)***

1. Fermo restando quanto disciplinato dall'art. 27 del CCNL2016-2018, confermato dall'art 62 del CCNL 2019-2021, il limite complessivo annuo individuale, per i dipendenti che abbiano aderito all'istituto della banca delle ore, è stabilito in 200 ore tenendo conto della relativa copertura finanziaria.

NORME FINALI

Articolo 9 ***(Verifiche)***

1. Nel primo anno di vigenza del presente CCNI l'Amministrazione assumerà tutte le iniziative necessarie ad assicurare la piena conoscenza del medesimo da parte di tutto il personale in servizio.
2. Al termine dell'indicato primo anno di vigenza, e successivamente con cadenza annuale, l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali procederanno, altresì, ad una verifica della sua effettiva attuazione.

Articolo 10 ***(Interpretazione autentica dei contratti integrativi)***

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del presente CCNI o degli accordi integrativi di sede territoriale, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La procedura può essere attivata anche a richiesta di una sola delle parti contraenti.

Articolo 11 ***(Rinvio al CCNL vigente)***

Per quanto non espressamente o diversamente previsto dal presente contratto, si rinvia al vigente CCNL comparto Funzioni Centrali.

In data 12 novembre le parti provvedono alla sottoscrizione della presente ipotesi di CCNI.

Roma, 12 novembre 2024

PER L'AMMINISTRAZIONE LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	
Il Direttore Generale della Direzione Generale per il personale civile (Dott.ssa Maria DE PAOLIS)	FIRMATO
Il Vice Capo del I Reparto dello Stato Maggiore della Difesa (Gen. B. Luca MENNITTI)	FIRMATO
Il Capo del I Reparto del Segretariato Generale della Difesa (Dott. Lorenzo MARCHESI)	FIRMATO
Magistrato del Consiglio della Magistratura Militare (Dr.ssa Anna MARCONCINI)	FIRMATO
PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
CISL FP	FIRMATO
FP CGIL	FIRMATO
UIL PA	FIRMATO
CONFINTESA FP	FIRMATO
FLP	FIRMATO
USB PI	FIRMATO
CONFSAL UNSA	FIRMATO

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Con riferimento al titolo II in materia di relazioni sindacali le parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità di precisare alcuni aspetti contenuti nel CCNL 2019-2021 e nel CCNQ 2017 integrato dal CCNI 2019 e da ultimo dal CCNI 2023 come da documento annesso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Con riferimento al titolo III in materia di orario di lavoro, considerata l'esigenza rappresentata e pienamente condivisa dalle parti di uniformità nelle modalità di rilevazione delle presenze del personale civile, l'Amministrazione si impegna a promuovere un'opera di ottimizzazione e standardizzazione dei sistemi informatici di gestione del suddetto personale, al fine di garantire una piena ed omogenea applicazione degli istituti giuridici previsti dalle fonti normative e contrattuali.

In riferimento ai sistemi di gestione delle presenze le parti concordano che non possono essere modificati assetti organizzativi al fine di rimediare a lacune strutturali proprie dei sistemi stessi.

DOCUMENTO ANNESSO AL CCNI 2024-2026 PARTE GIURIDICA

PREMESSA

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

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

1. FINALITA'

Si conviene, quindi, sulla opportunità di definire adeguate regole di coinvolgimento del personale, attraverso le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Funzioni Centrali e le RR.SS.UU., alle scelte in materia di organizzazione e di rapporto di lavoro con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.

2. STRUMENTI E MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI

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

- a) Partecipazione;
- b) Contrattazione integrativa.

3. PARTECIPAZIONE

(art. 3, c.4, CCNL 2019/2021)

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

- Informazione;
- Confronto;
- Organismi paritetici di partecipazione.

3.1 INFORMAZIONE

(art. 4 CCNL 2019/2021)

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

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

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, mentre, sono oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.

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

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

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

3.2 CONFRONTO

(art. 5 CCNL 2019/2021)

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

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

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

Sono oggetto di confronto le materie indicate nell'art.5 del CCNL 2019-2021.

3.3 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE (art. 6 CCNL 2019/2021)

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'Art. 7, c. 3 CCNL 2019/2021, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Amministrazione.

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

L'organismo paritetico per l'innovazione:

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

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

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

L'Organismo con sede presso l'A.D. è stato istituito ai sensi dell'art.6 CCNL 2019-2021.

4. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (art. 7 e 8 CCNL 2019/2021)

La contrattazione integrativa nazionale si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 2019/2021, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte pubblica ed è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, di durata triennale, che sono:

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

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

Presidente:

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

Componenti:

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

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

Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale gli argomenti elencati nell' Art. 7, c. 6 del CCNL 2019/2021.

Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale i criteri di adeguamento presso la sede di quanto definito a livello nazionale nelle specifiche materie indicate all'art. 7, c. 7 del CCNL 2019/2021.

5. CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

(art. 9, CCNL 2019/2021)

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

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

Al fine di contemperare l'esigenza di prevenzione dei conflitti con le legittime aspettative del personale civile della Difesa in ordine alla definizione di accordi (in particolare quelli di carattere economico), assume rilevanza il rispetto dei tempi e delle procedure relative al confronto (art. 5 comma 2 del CCNL FC 2019-2021) e alla contrattazione collettiva integrativa (art. 8 commi 4 e 5 del CCNL FC 2019-2021).

6. DIRITTO DI ASSEMBLEA

(Art. 10 CCNL FC 2019-2021; art. 4 CCNQ 04.12.2017 aggiornato con il CCNQ 19.11.2019 e con il CCNQ 30.11.2023)

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

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

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

- Ai sensi dell'art.2 (Diritto di assemblea), comma 1, i dipendenti del comparto hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le Amministrazioni per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione;
- Ai sensi della dichiarazione congiunta n. 1, in relazione alla diversa dislocazione degli uffici delle amministrazioni statali nell'ambito di una stessa città e al fine di favorire assemblee sindacali anche tra dipendenti appartenenti ad amministrazioni diverse, le parti convengono che per "idonei locali concordati con l'amministrazione" si intendono anche quelli fuori dalla sede di servizio. In tali limitati casi l'assenza dal servizio può superare il tempo previsto per lo svolgimento dell'assemblea sindacale.

L'Amministrazione, nella consapevolezza dell'importanza per i lavoratori della partecipazione alle assemblee e nel pieno riconoscimento dei diritti sindacali, si impegna

ad agevolare al massimo lo svolgimento delle assemblee sindacali, in un clima collaborativo con le rappresentanze dei lavoratori.

7. DIRITTO DI AFFISSIONE

(art. 5 CCNQ 04.12.2017 aggiornato con il CCNQ 19.11.2019 e con il CCNQ 30.11.2023)

I Dirigenti sindacali designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa e ai pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.

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

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

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

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

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

9. NORME FINALI

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

Il presente documento è oggetto di conferma o riesame in occasione di ogni rinnovo contrattuale, alla luce della portata innovativa delle clausole contenute nel nuovo contratto.

Per tutto quanto non previsto nello stesso, valgono le clausole contrattuali o le disposizioni normative specifiche.

Roma lì 12 novembre 2024

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO DIFESA 2024-2026

NOTA A VERBALE FLP DIFESA

FLP DIFESA, preso atto dei passi in avanti nelle scelte operate dall’A.D. nel formulare l’ipotesi di accordo di cui all’oggetto,

- SOTTOSCRIVE il documento ma non può non rilevare come l’aver circoscritto il documento alla mera disciplina delle relazioni sindacali e dell’orario non esaurisca il novero delle materie che avrebbero dovuto essere oggetto di integrazione, e pertanto considera il documento come “accordo stralcio”;
- Confida che l’Amministrazione voglia tenere fede agli impegni assunti, e calendarizzare quanto prima i tavoli utili a completare il lavoro rimasto inavaso;
- Chiede inoltre che l’approccio alla trattazione integrativa evolva verso un modello che integri sostanzialmente senza trincerarsi dietro i rigidi schemi in base ai quali “tutto ciò che non è espressamente previsto non si fa”, e che punti alla risoluzione condivisa delle criticità che in modo non sempre prevedibile e preordinato creano ostacoli e difficoltà al buon andamento dei rapporti di lavoro

Roma, 07 novembre 2024

IL COORD. NAZ.LE FLP DIFESA



UNIONE SINDACALE di BASE

PUBBLICO IMPIEGO

Coordinamento Nazionale Difesa

Roma 11.11.2024
A mezzo MAIL PEI

Alla c.a. PRESIDENTE della DELEGAZIONE TRATTANTE per l'A.D.
Dott.ssa Maria DE PAOLIS

Nonostante la scrivente O.S. si dichiara favorevole alla sottoscrizione del CCNI 2024-2026, in considerazione della disponibilità al dialogo dimostrata dalla Delegazione Trattante per l'A.D., permangono serie preoccupazioni riguardo al diritto all'informazione e coinvolgimento delle rappresentanze del personale civile.

In particolare, si osserva:

- **L'arbitrarietà nella gestione della flessibilità delle T.O.O.**, con conseguenti tagli di personale che compromettono l'efficienza degli Enti e avvengono senza alcun coinvolgimento delle rappresentanze sindacali;
- **La mancanza di una tutela effettiva per garantire il rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL e CCNI)** da parte dei datori di lavoro. È inaccettabile, ad esempio, il rifiuto ingiustificato di alcuni Enti nel fornire alle rappresentanze sindacali la documentazione relativa alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, violando così un diritto fondamentale sancito dalla Costituzione e dal Codice civile;
- **La necessità di tutelare maggiormente i diritti del personale turnista**, in particolare di quello notturno, evitando che la flessibilità oraria generi tensioni e disparità di trattamento. Si ribadisce la richiesta di una riunione specifica per migliorare le loro condizioni di lavoro e garantire il riconoscimento dei diritti in materia di maggiorazione contributiva ai sensi del d.lgs. 67/2001;
- **L'esclusione del parere del Comitato Unico di Garanzia (CUG)** sulle tematiche cruciali del benessere organizzativo e della conciliazione vita-lavoro rappresenta una grave lacuna nel processo decisionale. Il CUG, come previsto dalla normativa vigente, è l'organismo deputato a garantire pari opportunità e benessere nei luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda i riferimenti normativi in premessa alla bozza di Accordo, sarebbe stato doveroso citare i dettami normativi della Legge 300/1970, meglio conosciuta come **Statuto dei Lavoratori**, pilastro fondamentale della tutela dei diritti dei lavoratori, dal quale discendono norme essenziali come quelle relative al diritto di assemblea e alle bacheche sindacali.

Si auspica un miglioramento nell'elaborazione del testo definitivo al fine di garantire il pieno rispetto dei diritti dei lavoratori.

COORDINAMENTO NAZIONALE DIFESA

Unione Sindacale di Base – Pubblico Impiego
Coordinamento Nazionale Difesa

C/o Sig. Ferrulli Costantino cell. 3335801473

Sitoweb www.difesa.it – mail: difesa@usb.it – usbdifesa@pec.usb.it