

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Le relazioni sindacali in sede decentrata



LE RELAZIONI SINDACALI IN SEDE DECENTRATA

OBIETTIVO DEL CORSO

Fornire elementi di conoscenza in merito a norme, istituti e strumenti operativi che regolamentano il normale svolgimento delle relazioni sindacali nelle sedi dell'Istituto.



LE RELAZIONI SINDACALI

Definizione

L'insieme delle regole e delle procedure, formali ed informali, che definiscono i rapporti tra il datore di lavoro e le rappresentanze dei lavoratori costituiscono quello che viene comunemente definito come il sistema delle relazioni sindacali

LE RELAZIONI SINDACALI NELLA P.A.

SOGGETTI

- **Datore di lavoro pubblico:** i dirigenti pubblici operano con "i poteri del privato datore di lavoro".
- **Organizzazioni Sindacali**
- **R.S.U.**

FORME DI ATTUAZIONE

- **Contrattazione collettiva**
- **Informazione**
- **Concertazione**
- **Consultazione**
- **Organismi**

FONTI

- **Legislative:** L.300/70;D.lgs.165/01
- **Contrattuali:** il contratto collettivo di lavoro nelle sue differenti tipologie(CCNQ,CCNL,CCNI)

RAPPORTO TRA FONTE LEGISLATIVA E FONTE CONTRATTUALE

E' un rapporto gerarchico in alcune materie e suppletivo in altre.

**MATERIA RISERVATA
ALLA LEGGE**

- Il contratto non può derogare alle norme di legge.
- Le clausole contrattuali difformi alla legge sono nulle.
- Il contratto può solo specificare e/o integrare le norme di legge.

**MATERIA RISERVATA
AL CONTRATTO**

- Il contratto prevale sulla legge.
- La legge ha solo funzione suppletiva.

RAPPORTO TRA I VARI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Rapporto gerarchico, che comporta la non derogabilità della fonte contrattuale di livello superiore da parte della fonte contrattuale di livello inferiore



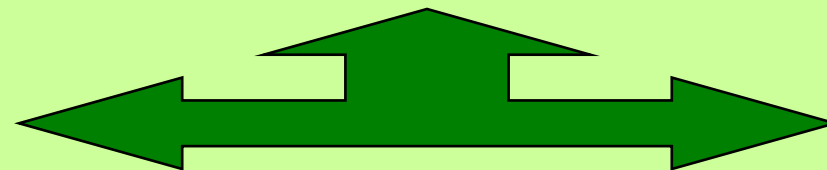


LE RELAZIONI SINDACALI NELL'INPS

L'INPS: è strutturato in una pluralità di sedi dislocate su tutto il territorio nazionale.



NE CONSEGUE



Sistema di relazioni sindacali articolato su vari livelli territoriali.

Tre livelli di contrattazione integrativa: nazionale; regionale; di sede.

I soggetti della contrattazione: la parte pubblica



Soggetti legittimati a rappresentare la P.A.

**A livello di
Comparto**

ARAN

• Svolge attività relativa alle relazioni sindacali alla negoziazione del CCNL ed alla assistenza alle P.A. per garantire un'uniforme applicazione.

• Può svolgere funzioni di assistenza alle P.A. ai fini della contrattazione integrativa.

**A livello di
singolo Ente**

**Delegazione
di parte
pubblica**

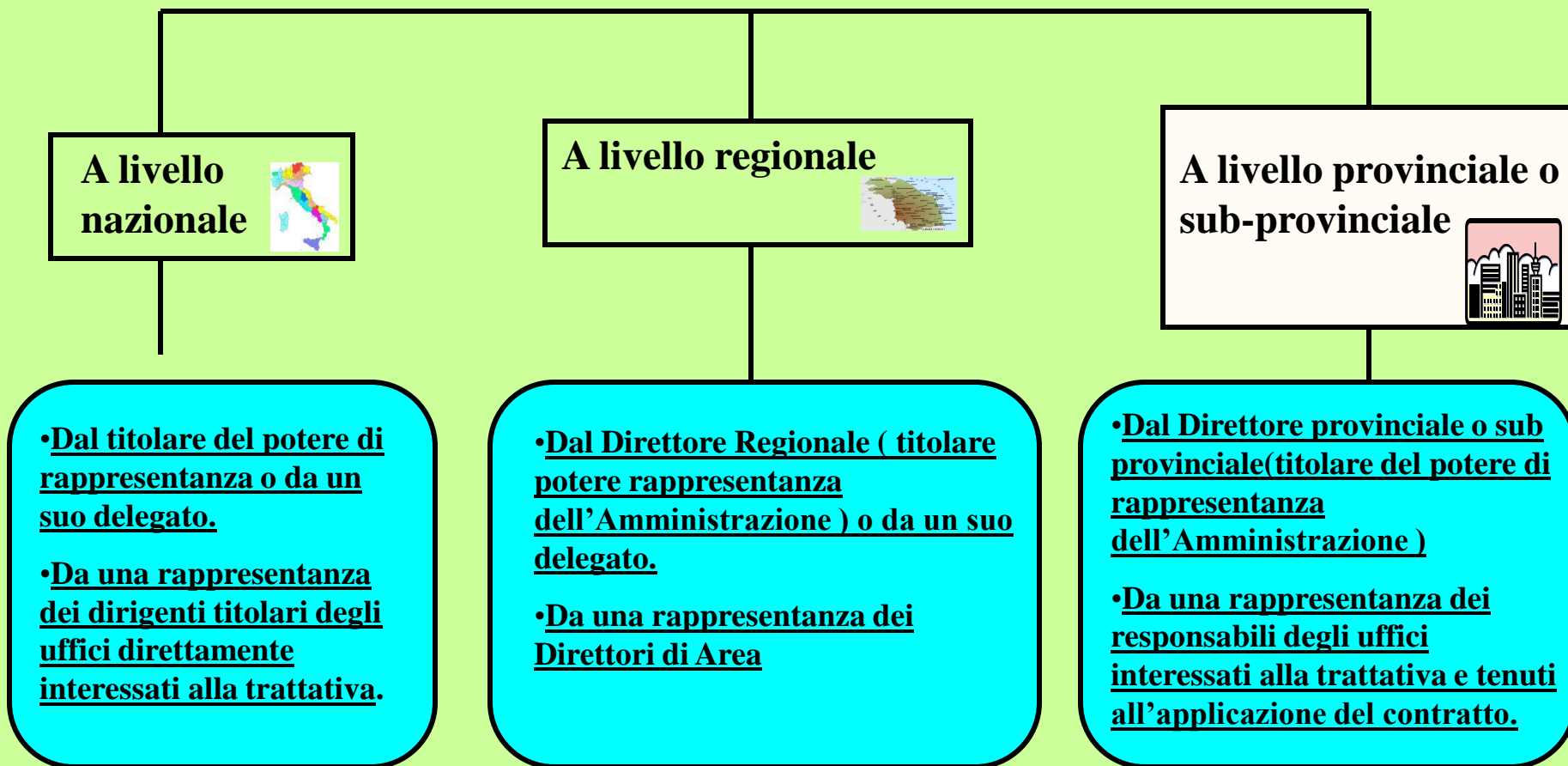
• Esercita ogni attività relativa alla contrattazione integrativa

• Esercita ogni attività relativa alle altre forme di partecipazione



I soggetti della contrattazione: la parte pubblica (segue)

Composizione della delegazione trattante di parte pubblica
(art.10 del CCNL 16/02/99):



I soggetti della contrattazione: la parte pubblica (segue)

COSTITUZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

NAZIONALE:

- Determinazione n. P.23/321/95, P.23/374/98 e P.23/117/99.
- Determinazione n.5727 e 5730 dell'8/3/2005 per il CCNI 2002/2005 non dirigente.

REGIONALE:

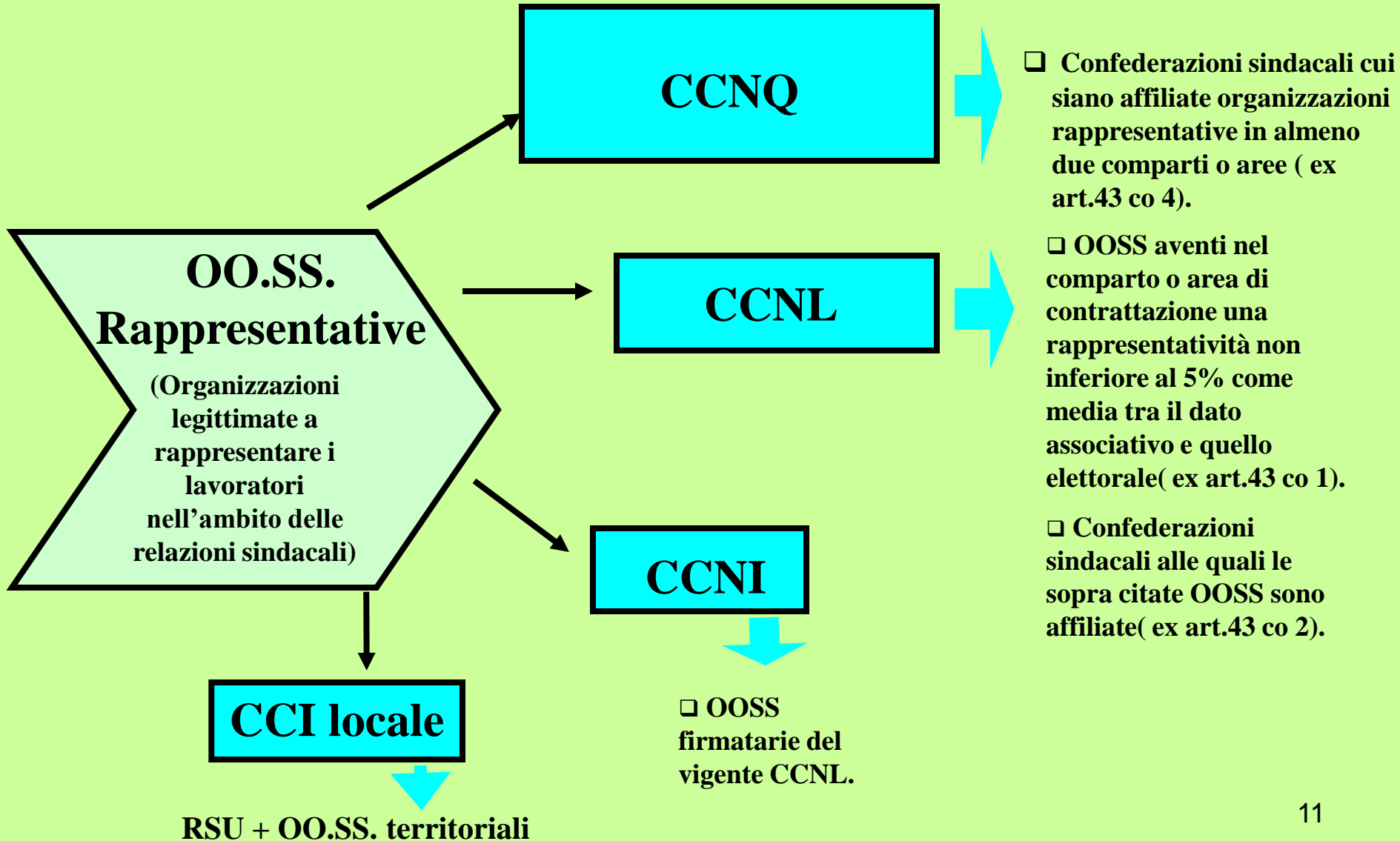
- E' opportuno procedere alla formalizzazione della delegazione trattante con provvedimento del Direttore Regionale

PROVINCIALE E SUB PROVINCIALE:

- La formalizzazione della delegazione trattante può essere valutata caso per caso.

E' da evitare la costituzione di delegazioni trattanti numerose

I soggetti titolari della contrattazione: le OO.SS. (segue)



I soggetti titolari della contrattazione: le OO.SS. (segue)

SOGGETTI SINDACALI RAPPRESENTATIVI A LIVELLO LOCALE:



COMPARTO



**Le OO.SS.
Territoriali
firmatarie del
CCNL**

R.S.U.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Confronto
tra :

SOGGETTI SINDACALI

E

ASSOCIAZIONI DATORIALI P.A. (ARAN)

con lo scopo di raggiungere un accordo:

il Contratto Collettivo di Lavoro regola rapporti tra lavoratori dipendenti e datori di lavoro, dettando norme e procedure da osservare in materia di rapporto di lavoro e relazioni sindacali.

L'accordo oltre ad impegnare i contraenti assume valore erga omnes.



I LIVELLI DI CONTRATTAZIONE



Livello COMPARTO
(o 1° livello)

Si svolge in
Aran.

Dà luogo a:

CCNQ

CCNL

Livello INTEGRATIVO
(o 2° livello)

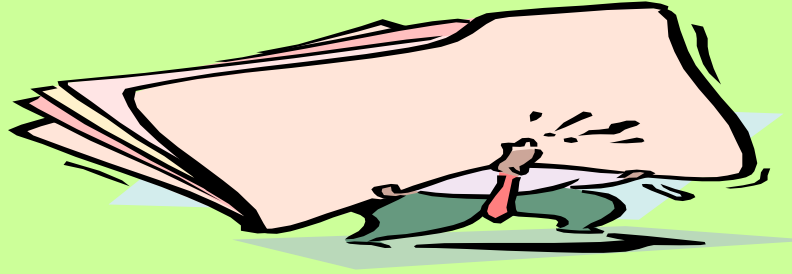
Si svolge in
ogni P.A.

Dà luogo a :

Nazionale
CCNI

Locale
CI

LE TIPOLOGIE DI CONTRATTI



CCNQ

Accordi su materie comuni a vari comparti o aree, ovvero tra aree e comparti (es. diritti sindacali, telelavoro). Accordo per la definizione dei comparti.

CCNL

Riguarda ogni singolo comparto o area individuata e disciplina il relativo rapporto di lavoro e relazioni sindacali

Contratto Integrativo

Si svolge sulle materie, con i soggetti e nei limiti indicati dal CCNL e nel rispetto dei vincoli di bilancio.

LA PROCEDURA DEI CCNL

All'inizio della stagione negoziale, dopo l'atto di indirizzo generale

COMITATO DI SETTORE

**G
O
V
E
R
N
O**

ATTO DI INDIRIZZO

(Mandato)

**INIZIO
TRATTATIVA**

**RISORSE
ECONOMICHE**

LINEE DI INDIRIZZO:

- Rapporto di lavoro.
- Produttività, straordinari.
- Classificazione del personale.

CONTENUTI DEL CCNL



Disciplina del rapporto di lavoro



Trattamento economico dei dipendenti e dirigenti pubblici



Regole per la contrattazione integrativa che individuano:

- **Soggetti.**
- **Livelli di contrattazione e relative materie .**
- **Risorse**
- **Procedure di raffreddamento dei conflitti**

CONTENUTI DEL CCNL

(segue)



Procedure di raffreddamento dei conflitti



Individuazione degli istituti di partecipazione e delle relative materie:

- **Informazione**
- **Consultazione**
- **Concertazione**
- **Organismi/Comitati paritetici**

INDICE

Premessa

Art.1 Campo di applicazione

Art.2 Selezioni interne

Art. 3 Attribuzione delle posizioni organizzative

Art.4 Sviluppi economici

Art. 5 Integratore di processo

Art.6 Struttura della retribuzione accessoria dell'integratore di processo

Art.7 Selezioni interne e modalità di attribuzione delle posizioni organizzative

Art.8 Interventi sul modello organizzativo

Art.9 Risorse finanziarie Aree professionali A B e C

Art. 10 Risorse finanziarie personale ex art.15 legge n.88/1989

Art. 11 Disposizioni in tema di trattamento accessorio

Art. 12 Piano di produzione anno 2006

Art. 13 Norme finali

LIMITI AL CCNL



Principi dettati dal titolo III del D.lgs. n. 165/2001

Vincoli previsti dagli strumenti di programmazione e bilancio

Vincoli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro

VIOLAZIONE DEI LIMITI AL CCNL

LE SANZIONI :



Violazione norme di legge e dei ccnq:



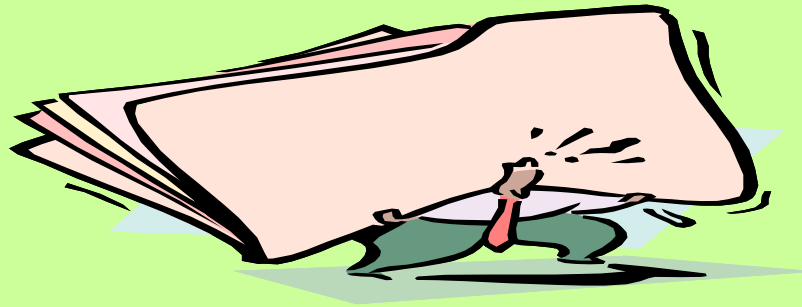
Nullità della clausola (art. 40, comma 3, D. lgs.165/01)

Violazione vincoli di bilancio:



Mancata certificazione della Corte dei Conti (art. 47, comma 4 e 6 D.lgs.165/01)

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA



Si svolge sulle materie, tra i soggetti, nei limiti stabiliti dal CCNL e nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale o pluriennale (art. 40 del D.lgs 165/01)

Precisazioni Terminologiche

CONTRATTO

=

ACCORDO

=

VERBALE INTESA

Sono equivalenti sotto il profilo sostanziale, in quanto tutti e tre indicano una pattuizione che vincola le parti sottoscriventi a quanto in essa contenuto.



Precisazioni Terminologiche (segue)

Nella prassi terminologica dell'Istituto, tuttavia, si indica con :

CONTRATTO

Regolamentazione pattizia che riguarda tendenzialmente tutti i profili del rapporto di lavoro. Si usa per indicare il CCNI.

ACCORDO

Regolamentazione pattizia che riguarda normalmente uno specifico aspetto del rapporto di lavoro (es. accordo sui permessi studio). Si usa per indicare i contratti stipulati in sede decentrata.

VERBALE INTESA

Verbale che dà atto di un impegno assunto dalle parti con riferimento ad uno specifico argomento.

Precisazioni terminologiche (segue)

E' comunque frequente l'uso dei termini "CONTRATTO", "ACCORDO" e "VERBALE DI INTESA" quali sinonimi.

Il Contratto, l' Accordo ed i Verbali di Intesa, producono gli stessi effetti tra le parti sottoscrittenti e rispetto ai lavoratori. Hanno natura di Contratti Collettivi ed efficacia erga omnes.

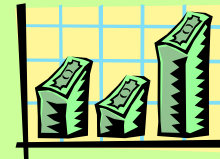
Durata del CCNI



4 anni per la parte normativa



Annuale per la costituzione dei fondi



Individuazione e utilizzo risorse fondi avviene annualmente in CI, senza cambiare i criteri del CI quadriennale



Durata del CCNL



4 anni per la parte normativa



2 anni per la parte economica



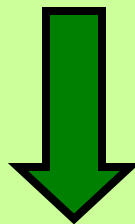


I LIVELLI DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione integrativa dell'INPS si svolge sui seguenti livelli



NAZIONALE



REGIONALE

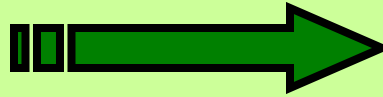


**PROVINCIALE/SUB
PROVINCIALE**



I SOGGETTI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

NAZIONALE

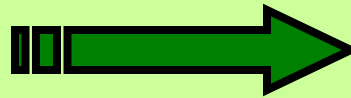


Delegazione di parte pubblica (slide 11)

E

OOSS firmatarie CCNL

REGIONALE

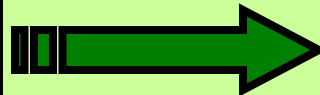


Delegazione di parte pubblica (slide 11)

E

OOSS firmatarie del CCNL

**PROVINCIALE/SUB
PROVINCIALE**



Delegazione di parte pubblica (slide 11)

E

**Articolazioni territoriali delle OOSS
firmatarie del CCNL e RSU**



LIMITI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (segue)

OBBLIGO A CONTRATTARE

(art. 2 comma 3 D.Lgs. 165/2001)

Il datore di lavoro pubblico ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede, ma non sempre ha anche un obbligo a contrarre, cioè di addivenire necessariamente alla stipulazione del contratto. L'obbligo a contrarre sussiste solo nelle materie che attengono al trattamento economico del personale.

LIMITI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

NAZIONALE



- Vincoli derivanti dal CCNL (ex art.40,c.3 D.lgs 165/01).
- Vincoli di bilancio ai sensi dell'art.40, comma 3.

REGIONALE



- Vincoli normativi ed economici derivanti dal CCNL e CCNI.

**PROVINCIALE/SUB
PROVINCIALE**



- Vincoli normativi ed economici derivanti dal CCNL,CCNI, ACCORDO REGIONALE.

La violazione dei limiti comporta la nullità della clausola contrattuale

MATERIE OGGETTO DI CCNI

(art. 4 CCNL 16/2/1999 e art. 5 CCNL 9/10/2003)

- Attività di formazione, riqualificazione, aggiornamento professionale – linee di indirizzo
- Impatto delle innovazioni tecnologiche
- Accordi di mobilità
- Ambiente di lavoro – linee di indirizzo
- Orario di lavoro nei limiti stabiliti dalla Legge e dal CCNL
- Pari opportunità
- Benefici socio – assistenziali
- Individuazione posizioni organizzative incompatibili con il part time
- Sistemi di incentivazione del personale
- Sistemi di riclassificazione del personale (criteri passaggi e progressioni economiche)
- Relazioni sindacali



CCNI

Materie tassative fissate dal CCNL (art. 4 CCNL 16/2/1999 e art. 5 CCNL/10/2003)

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Nei limiti e secondo i principi previsti dal CCNI

**ACCORDO
REGIONALE
(art. 4 co. 3 lett. B
CCNL 16/2/1999)**

- **Formazione, riqualificazione, aggiornamento professionale – linee di indirizzo.**
- **Piani di formazione sviluppo professionale – definizione e verifica.**
- **Mobilità regionale – definizione e verifica.**
- **Piani regionali produzione, sviluppo organizzativo e servizi.**
- **Sistemi incentivazione legati al piano regionale.**
- **Ambiente di lavoro.**
- **Pari opportunità**

Nei limiti e secondo i principi previsti dall'accordo regionale.

**ACCORDO
PROVINCIALE/SUBPROVINCIALE
(art. 4 co. 3 lett. B CCNL 16/2/1999)**

Applicazione e gestione in sede locale dei piani definiti a livello nazionale e regionale.

ITER CCNI



Elaborazione del documento per la trattativa di P.A. che tenga conto delle piattaforme sindacali

CONVOCAZIONE OO.SS. RAPPRESENTATIVE



Delegazione trattante di parte pubblica

TRATTATIVA



OO.SS. Rappresentative

Sottoscrizione ipotesi di CCNI



ITER ACCORDO LOCALE



Elaborazione del documento per la trattativa

**CONVOCAZIONE OO.SS.
RAPPRESENTATIVE E RSU**



**Delegazione
trattante di
parte
pubblica:**

- Direttore provinciale/sub provinciale o suo delegato.
- Rappresentanza Dirigenti Uffici interessati alla trattativa

TRATTATIVA

**(Obbligo a contrattare ma
non a contrarre)**

**OO.SS.
Rappresentative
RSU**

Eventuale sottoscrizione Accordo

5 gg

Invio Accordo alla Direzione Regionale e Generale per verifica rispetto dei relativi piani ³⁵

SVOLGIMENTO DELLA TRATTATIVA

TRASPARENZA

CORRETTEZZA

BUONA FEDE

**DIRETTA ALLA
PREVENZIONE
DEI
CONFLITTI**



**SI ARTICOLA IN
UNA O PIU'
RIUNIONI CHE
DEVONO
SVOLGERSI ,DI
NORMA , FUORI
DELL'ORARIO DI
LAVORO.**



TRATTATIVA SU TAVOLI SEPARATI

Facoltà in capo ad ogni OS da esercitare mediante richiesta formalizzata

Tentativo di mediazione dell'Amministrazione

Esito negativo

**Si svolge nel
rispetto del
principio di
contestualità e di
pari dignità dei
tavoli.**



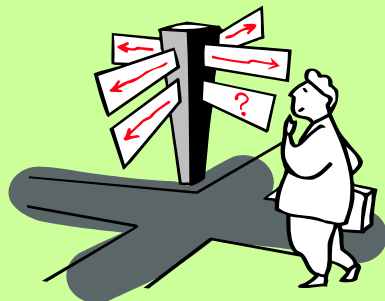
La riunione d'avvio e quella conclusiva devono svolgersi su di un unico tavolo



ESITO INFRUTTUOSO DELLA TRATTATIVA CONTRATTUALE

(art.4, commi 7 e 8, del CCNI 2002/2005)

ACCORDO LOCALE



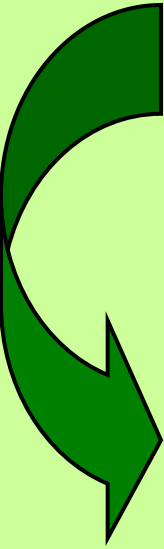
TAVOLO NEGOZIALE NAZIONALE

Decorsi 30gg
Esito negativo

TAVOLO NEGOZIALE REGIONALE

Decorsi 30 gg
Esito negativo

La conclusione del CCNI e degli Accordi Locali la validità della sottoscrizione



Non si applica il principio del 51% previsto dall'art 43, comma 3, del D.Lgs 165/01 per il CCNL

“Vale il principio del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative ma anche al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse” (Circ. ARAN 15/12/2002)



LE ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE

- **INFORMAZIONE.**
- **CONSULTAZIONE.**
- **CONCERTAZIONE.**
- **ORGANISMI PARITETICI.**

Si svolgono secondo gli stessi principi di correttezza, buona fede, trasparenza vigenti in materia di contrattazione integrativa, ma ad essi non si applicano le regole in tema di tavoli separati.

L' INFORMAZIONE

Attività volta a porre le OOSS e la RSU nella condizione di esercitare in pieno le prerogative loro attribuite dalle leggi e dai contratti. Può essere preventiva o successiva.



I CCNL individuano le materie oggetto di informazione preventiva e successiva, indicando anche quali siano di pertinenza delle OOSS e quali vadano comunicate anche alle RSU.

LE MATERIE OGGETTO DI INFORMAZIONE

**Informazione
Preventiva a
livello locale**

=

- **Definizione criteri determinazione e distribuzione carichi di lavoro e dotazioni organiche.**
- **Verifica periodica produttività in sede locale.**
- **Stato occupazione e politiche organici aventi riflesso sulla sede locale.**
- **Criteri generali riorganizzazione uffici in sede locale.**
- **Criteri generali organizzazione lavoro.**
- **Iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.**
- **Introduzione nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'Ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro.**
- **Programmi formazione personale in sede locale.**
- **Misure programmate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro.**

**Deve attuarsi
prima
dell'adozione
degli atti o
comportamenti
cui si riferisce.**



LE MATERIE OGGETTO DI INFORMAZIONE SUCCESSIVA

**Informazione
Successiva a
livello locale**

=

- **Distribuzione complessiva dei carichi di lavoro in sede locale.**
- **Applicazione di parametri di misurazione della produttività, qualità dei servizi e standards di qualità riferiti ai rapporti con l'utenza.**
- **Misure adottate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro.**
- **Distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni.**

L'informazione successiva deve fornire un quadro esauriente degli effetti degli atti e delle misure organizzative adottate.

INFORMAZIONE - MODALITA'



Principi validi sia per l'informazione preventiva che successiva



MODALITA'INFORMAZIONE PREVENTIVA

L'informazione deve essere “*puntuale*” ed “*adeguata*”, onde consentire ai soggetti sindacali di esercitare un potere di controllo e verifica sull'esercizio dei poteri datoriali

IL CCNL NON
PRESCRIVE
UN'UNICA E
PARTICOLARE
FORMA. DI
INFORMAZIONE
PREVENTIVA

Tuttavia è opportuno che:

- L'informazione sia resa in forma scritta o con modalità tali da rendere possibile, anche sotto il profilo temporale, l'oggettivo riscontro.
- Vengano previsti periodici “*incontri informativi*”, almeno 2 volte l'anno, da intendersi come “*ulteriore momento informativo*” rispetto alle informazioni puntuali di volta in volta rese nelle forme ordinarie.

MODALITA'INFORMAZIONE PREVENTIVA PREVISTA DAL CCNI 30/11/05

**ART. 7 DEL
CCNI
30/11/05**

L'INPS FORNISCE L'INFORMAZIONE IN TEMPO UTILE:

- Mediante documentazione informatica all'indirizzo e-mail di ogni sindacato (di norma).



- Mediante documentazione cartacea (a richiesta del soggetto sindacale).





LA CONSULTAZIONE

Attività che comporta l'acquisizione da parte dell'Amministrazione di pareri, formulati dalle OO.SS. e dalla RSU prima dell'adozione di atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.





MATERIE OGGETTO DI CONSULTAZIONE

La consultazione è generalmente facoltativa, salvo che nelle materie espressamente e tassativamente previste dal CCNL

Consultazione

=

OBBLIGATORIA SU:

- Organizzazione e disciplina degli uffici.
- Consistenza e variazione delle dotazioni organiche.



MATERIE OGGETTO DI CONSULTAZIONE

La consultazione è generalmente facoltativa, salvo che nelle materie espressamente e tassativamente previste dal CCNL

Consultazione

=

OBBLIGATORIA SU:

- **Organizzazione e disciplina degli uffici.**
- **Consistenza e variazione delle dotazioni organiche.**



LA CONCERTAZIONE

- **Non ha natura negoziale.**
- **Non vuol dire cogestione.**
- **Ha una valenza principalmente “ politica”,
instaura una cultura del confronto continuo tra le
parti su temi e obiettivi significativi.**
- **E’ un’attività a termine, che si conclude con un
verbale in cui si registrano le posizioni delle parti.**

MATERIE TASSATIVE FISSATE DAL CCNL

**A LIVELLO DI
CI NAZIONALE**



Art. 6 lett. B del CCNL 16/2/1999:

- **Definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;**
- **Verifica periodica della produttività degli uffici;**
- **Introduzione di nuove tecnologie di processi di riorganizzazione dell'Ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro.**

Art. 19 lett. B del CCNL 16/2/1999:

- **Individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 15, co. 1;**
- **Determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna ;**
- **Criteri generali per conferimento o revoca incarichi di posizione organizzativa;**
- **Graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;**
- **Criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e le relative necessarie garanzie di contraddittorio.**

MATERIE OGGETTO DI CONCERTAZIONE

MATERIE TASSATIVE FISSATE DAL CCNL

**A LIVELLO
INTEGRATIVO
DECENTRATO**



- **Definizione criteri determinazione e distribuzione carichi di lavoro e dotazioni organiche in sede locale.**
- **Verifica periodica produttività uffici in sede locale.**



PROCEDURA DI CONCERTAZIONE

Informazione

Entro 3 gg.

**Richiesta scritta
di Concertazione**

Inizio Concertazione:

- Si svolge in 1 o più riunioni.
- Partecipano OO.SS. Ammesse alla C.I. più RSU.
- Amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali.
- Le OO.SS. Non intraprendono iniziative conflittuali.
- Gli incontri devono essere verbalizzati

**Entro 48 ore
dalla richiesta**

**Sottoscrizione del
verbale di
concertazione, che
riporta la posizione
delle parti**

Entro 30 gg.

(CCNL area VI del
1° agosto 2006 –
15 giorni)



ORGANISMI PARITETICI

- **Organismi costituiti per l'esame di specifiche problematiche relative al rapporto di lavoro.**
- **Svolgono attività di studio, proposta e relazione.**
- **Sono organi terzi rispetto all'Amministrazione.**
- **CPO e Mobbing, previsti dal CCNL solo a livello nazionale.**
- **In sede possono essere costituiti osservatori o commissioni.**





PREROGATIVE SINDACALI

**Libertà e attività sindacali
riconosciute dalla legge e dal
contratto collettivo alle OOSS
rappresentative, RSU e
dipendenti nell'ambito del
rapporto di lavoro pubblico.**

PREROGATIVE SINDACALI (segue)

FONTI



- Legge 300/70
- T.U. 165/01 artt. 40 e segg.
- CCNQ 7/8/98
- CCNL 27/7/05

TITOLARI



- OOSS rappresentative
- RSU

TIPOLOGIE



Assemblea, locali, affissione, distacchi, aspettative, permessi.

ASSEMBLEA DEI LAVORATORI

“Il diritto di assemblea costituisce per il sindacato uno strumento per verificare il consenso alla sua politica e definirne i contenuti e si inquadra tra i diritti del lavoratore inerenti alla libera manifestazione del pensiero”(Cass., sez. lav. Sent.05/07/1997, n.6080).



- Ha ad oggetto materie di interesse sindacale e del lavoro.
- Può essere interna (sul luogo di lavoro), o esterna (fuori dal luogo di lavoro).
- Può essere giornaliera.
- Può essere oraria .

Per inizio e/o fine turno si indica l'inizio e/o la fine dell'orario ordinario di lavoro, come disciplinato dagli accordi locali.



ASSEMBLEA LAVORATORI SOGGETTI TITOLARI

**Soggetti aventi diritto ad
indire l'assemblea**

- **OO.SS. rappresentative.**
- **RSU.**

Singolarmente o congiuntamente

**Soggetti aventi diritto
a partecipare
all'assemblea**

- **Tutti i dipendenti**
- **I dirigenti esterni previa
comunicazione all'Amm.**

I lavoratori Inps hanno diritto a 30 ore *pro capite*



ASSEMBLEA LAVORATORI MODALITA' DI INDIZIONE

Assemblea indetta da OO.SS. e/o RSU

Comunicazione all'Amministrazione in forma scritta almeno 3 giorni prima dello svolgimento.

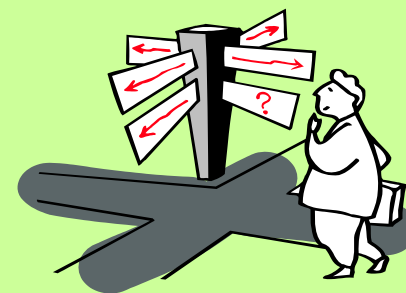
La comunicazione deve riportare: la sede, l'orario, l'ordine del giorno, la partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

Fatti ostativi che comportino lo spostamento dell'assemblea, devono essere comunicati dall'Amministrazione ai soggetti che l'hanno indetta entro le 48 ore precedenti l'orario di inizio programmato originariamente.

Il locale ove si svolge l'assemblea deve essere idoneo allo scopo ed è concordato con l'Amministrazione.

ESERCIZIO DEL DIRITTO DI PARTECIPARE ALL'ASSEMBLEA

**Indizione Assemblea
oraria**

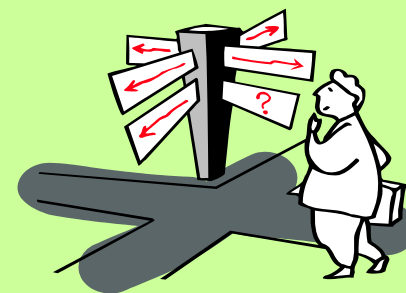


**Il lavoratore attesta
l'inizio e la fine della
partecipazione mediante
registrazione badge.**

**L'Amministrazione effettua il
controllo sulla partecipazione
all'assemblea solo ai fini dell'
imputazione del monte ore annuo
individuale.**

ESERCIZIO DEL DIRITTO DI PARTECIPARE ALL'ASSEMBLEA

**Indizione Assemblea
giornaliera**



**Il lavoratore attesta la
partecipazione mediante
dichiarazione, anche
successiva, di
responsabilità tramite
procedura P@perless.**

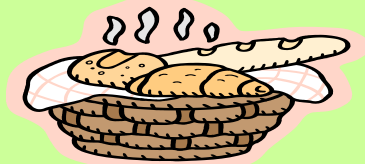
**L'Amministrazione verifica il
rispetto del monte ore annuo
individuale**

DIRITTI DEL LAVORATORE NELLE GIORNATE DI ASSEMBLEA

IL LAVORATORE



Ha diritto al buono pasto per le ore di assemblea.



Può usufruire degli altri istituti contrattuali (permessi, flessibilità, etc).





ASSEMBLEA (segue)

**Durante l'assemblea non vi sono servizi
pubblici essenziali da garantire, né in
Direzione Generale, né nelle Sedi
Periferiche**

(ex art.2 del CCNL 13/2/2002).

ADEMPIMENTI DELL'AMMINISTRAZIONE IN CASO DI ASSEMBLEA

**SEDI
PERIFERICHE**

Il direttore della struttura territoriale, tramite i dirigenti o responsabili degli uffici competenti dovrà :

Ricevere la richiesta di assemblea, verificare che provenga da soggetto sindacale legittimato e sia conforme all'art 2, co. 2 e 3, CCNQ 7/8/98.

Comunicare esito positivo verifica e autorizzazione uso locale idoneo per l'assemblea.

Comunicare agli uffici interessati modalità svolgimento assemblea.

Comunicare indizione agli organi di stampa.

Comunicare indizione al questore ed al prefetto ove lo ritenga opportuno.

Affiggere luogo accoglienza utenza e entrata sede, avviso relativo all'assemblea con indicazione: del giorno, ora, durata, modi e tempi erogazione servizi durante l'assemblea, misure riattivazione degli stessi, possibili disagi.

ADEMPIMENTI DELL'AMMINISTRAZIONE IN CASO DI ASSEMBLEA NON CONCESSA

L'Amministrazione comunica ai richiedenti i motivi del diniego

L'assemblea può essere negata esclusivamente sei seguenti casi:

Richiesta proveniente da soggetto sindacale non legittimato

Richiesta priva dei requisiti di cui all'art 2, co 3 CCNQ 7/8/98

Richieste di assemblee coincidenti presentate da più soggetti legittimati.

Contatta il richiedente avvisandolo della mancanza dei requisiti



ASSEMBLEA (segue)

Una volta autorizzata, l'assemblea può essere spostata solo in presenza di esigenze eccezionali e motivate dell'Amministrazione, la quale deve darne comunicazione scritta alla O.S. o alla RSU almeno 48 ore prima.

Anche le OOSS e la RSU possono revocare l'assemblea

Infortunio sul lavoro ed assemblea



Cass.,sez. lav., 17/02/1996, n.1220.

“L’infornio subito in occasione dello svolgimento di attività sindacale (nella specie, incidente stradale occorso ad un lavoratore che tornava da un’assemblea sindacale) non è indennizzabile (senza che ciò giustifichi sospetti d’illegittimità costituzionale, con riguardo, in particolare, all’art. 3 cost.) ai sensi dell’art. 2 d.p.r. 30 giugno 1965 n. 1124, che, con il riferimento alla «occasione di lavoro», condiziona la tutela assicurativa alla sussistenza di un nesso di derivazione causale fra l’esecuzione della prestazione lavorativa - cui non è assimilabile l’attività sindacale, in quanto estranea alla finalità produttiva - e l’infornio”.



Infortunio sul lavoro ed assemblea (segue)

Cass., sez. lav., 04/11/1993

“L’infortunio subito in occasione dello svolgimento di attività sindacale (nella specie, nell’incidente stradale occorso ad un lavoratore che si recava ad un’assemblea sindacale) non è indennizzabile ai sensi dell’art. 2 d.p.r. 30 giugno 1965 n. 1124, che prevede - in relazione alla nozione di occasione di lavoro - una tutela assicurativa riferibile solo ad attività lavorative e professionali direttamente ed immediatamente collegate alle finalità produttive”.

Cass., sez. lav., 08/11/1983, n. 6602

“Non può ritenersi neanche improprio il rischio relativo ad un infortunio avvenuto nel corso di un’assemblea sindacale svoltasi, ai sensi dell’art. 20 l. 20 maggio 1970, n. 300, durante l’orario di lavoro, e pertanto il detto infortunio non è indennizzabile”.

ORDINANZA CORTE COSTITUZIONALE 9-24 APRILE 2003, n.136

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale

Infortuni sul lavoro e malattie professionali – Assicurazione obbligatoria - Infortunio subito dal lavoratore in permesso sindacale -Esclusione della tutela assicurativa - Lamentata disparità di trattamento rispetto al lavoratore in aspettativa sindacale ed insufficiente copertura previdenziale -Non assimilabilità delle situazioni comparate - Manifesta infondatezza della questione.

Principi enunciati dalla Corte

1. soltanto nel caso dell'aspettativa sindacale il sindacato, come beneficiario della prestazione di c.d. lavoro sindacale, è tenuto a corrispondere all'INAIL il premio assicurativo computato sull'indennità erogata al lavoratore sindacalista, in quanto questa Corte, con la ricordata sentenza n. 171 del 2002, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale -non solo dell'art. 4 del .P.R. n.1124 del 1965, nella parte in cui non prevede tali lavoratori tra i beneficiari della tutela assicurativa - ma (correlativamente) anche dell'art. 9 del medesimo d.P.R., nella parte in cui non prevede tra gli obbligati al pagamento del premio assicurativo le organizzazioni sindacali per conto delle quali i lavoratori in aspettativa sindacale svolgono attività previste dall'art. 1;
2. pertanto, la posizione dei lavoratori in permesso sindacale, nella fattispecie sopra descritta, non è assimilabile a quella dei lavoratori in aspettativa sindacale, e le rilevate differenze fra le due non comparabili fattispecie giustificano, allo stato, una disciplina differenziata, senza che sia violato il principio di eguaglianza (art. 3 Cost.);
3. neppure è violato il principio di adeguatezza della tutela previdenziale in caso di infortunio subito dal lavoratore (art. 38, secondo comma, Cost.) considerato che – come già affermato da questa Corte (sentenze n. 26 del 2000 e n. 310 del 1994) - il nostro attuale sistema di sicurezza sociale non si è ancora evoluto nel senso della piena socializzazione del rischio di qualsiasi attività latamente riferibile ad una prestazione di lavoro, quale appunto è l'occasionale ed episodico svolgimento di attività sindacale;

Infortunio sul lavoro e concorso di colpa del lavoratore



Le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso: ne consegue che **il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente per l'imprenditore che abbia provocato un infortunio sul lavoro per violazione delle relative prescrizioni all'eventuale concorso di colpa del lavoratore (Massima non ufficiale della sent. Cass.sez.lav 18/02/2004, n. 3213, in Guida al Lavoro n.13 del 23 aprile 2004)**

AFFISSIONE



Diritto riconosciuto alle OO.SS.
Rappresentative ed alle RSU di disporre di
appositi spazi per la pubblicazione di testi e
comunicati su materie di interesse sindacale e
del lavoro.



AFFISSIONE

OBBLIGHI DELL'AMMINISTRAZIONE

**Bacheche nelle
singole unità
operative.**



**L'INPS mette a
disposizione delle
OO.SS. ed RSU.**

**Spazi virtuali
sulla rete
intranet.**

**(art.8 Ipotesi CCNI
29/7/2005)**



“lo spazio deve essere idoneo allo scopo cui è destinato, situato in un luogo al quale i lavoratori possono accedere abitualmente e facilmente” (Cass., Sez. Lav., sent. 3/2/00 n. 1199)



LOCALI

**Prerogativa a sostegno
dell'attività sindacale nei luoghi
di lavoro, riconosciuta alle
OO.SS. rappresentative ed alla
RSU.**

LOCALI

OBBLIGHI DELL'AMMINISTRAZIONE



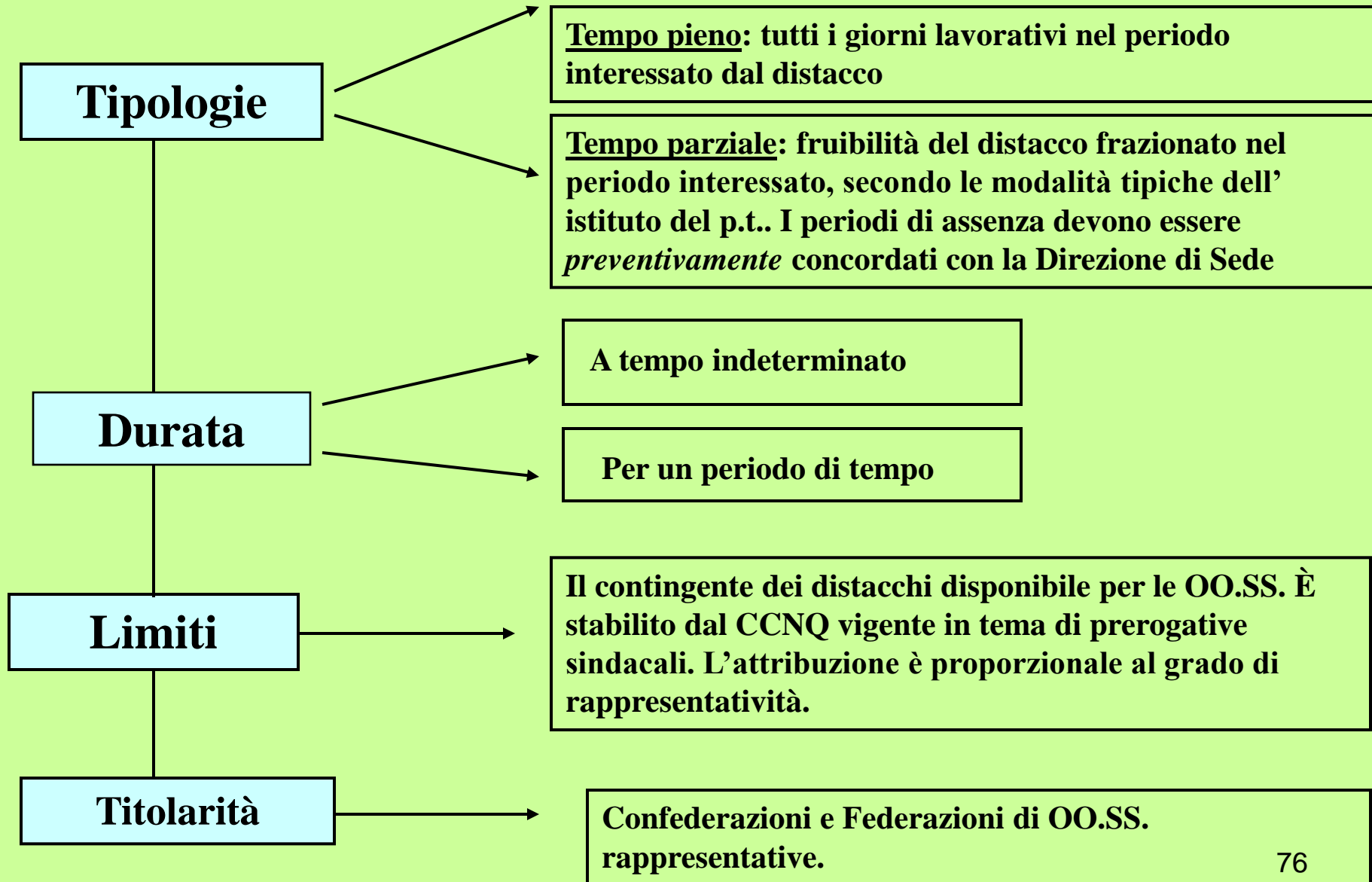
Nel caso in cui i soggetti legittimati richiedano la disponibilità di strumentazioni aggiuntive, nulla vieta di concordarne l'utilizzo secondo i livelli di C.I., purchè senza oneri aggiuntivi per l'Amministrazione. (Nota ARAN 27/5/04 n. 4260)



DISTACCO SINDACALE

**Diritto del dirigente sindacale,
componente di organismi direttivi
statutari di O.S. Rappresentativa, di
essere chiamato a svolgere la propria
attività nell'ambito della struttura.**

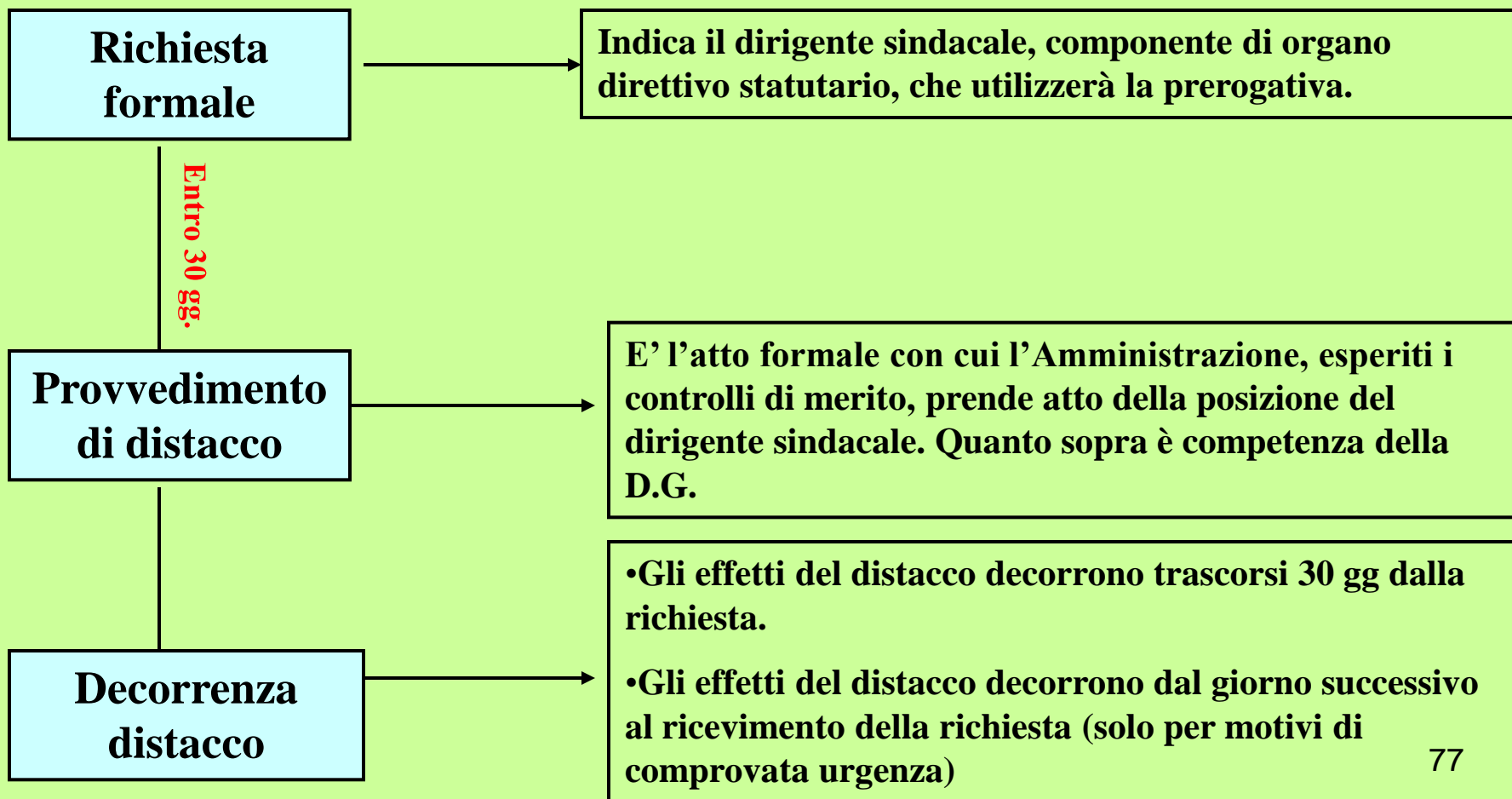
DISTACCO SINDACALE (segue)



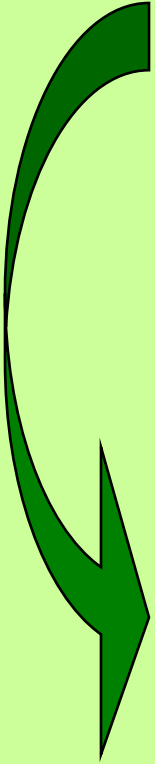


DISTACCO SINDACALE – MODALITA' DI ESERCIZIO

Le Federazioni e/o le Confederazioni di OO.SS. Rappresentative inoltrano:



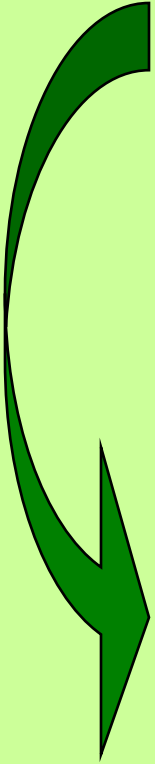
ASPETTATIVA SINDACALE



Prerogativa che consente al dirigente sindacale facente parte di organismi direttivi statutari di svolgere attività nell'ambito dell'O.S. stessa sino al termine del mandato, mantenendo il diritto alla conservazione del posto senza retribuzione.

DISCIPLINA ANALOGA A QUELLA SUI DISTACCHI

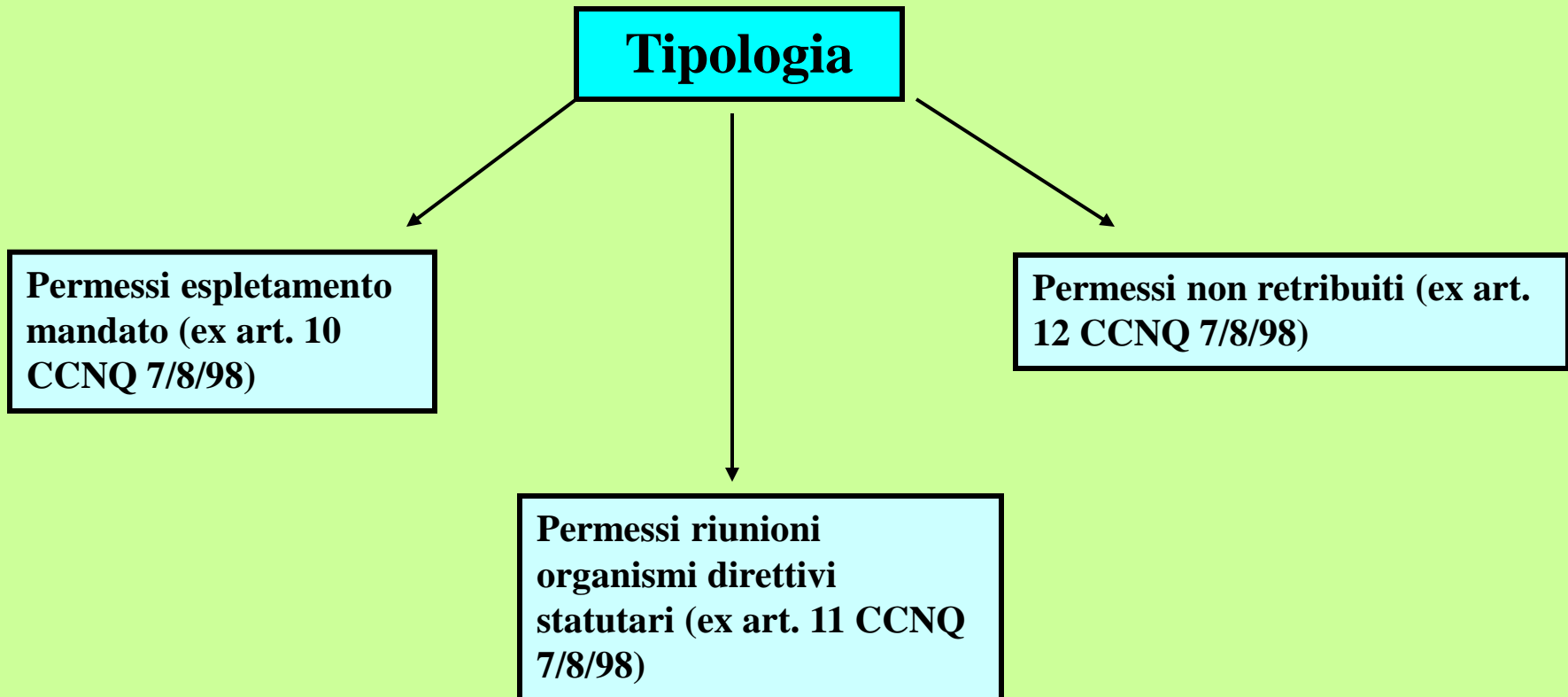
PERMESSI SINDACALI



Prerogativa attribuita alle OO.SS. Rappresentative ed alla RSU, volta a garantire l'espletamento dell'attività sindacale.

Si traduce nella facoltà in capo a dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative ed ai componenti della RSU di assentarsi dal servizio durante l'orario di lavoro per svolgere attività inerente al loro status.

PERMESSI SINDACALI (segue)





PERMESSI SINDACALI ESPLETAMENTO MANDATO

Permessi ex art.10

Permessi retribuiti, orari o giornalieri, utilizzati per la partecipazione a trattative sindacali, convegni o congressi di natura sindacale.

Titolarità

- RSU (mediante i propri componenti);
- OO.SS. Rappresentative (mediante propri dirigenti sindacali non in distacco o aspettativa sindacale)

Limiti

- Monte ore annualmente disponibile per l'O.S. e per la RSU;
- Prerogativa inutilizzabile in caso di distacco a tempo parziale. L'art.7 co.8 del CCNQ 7/8/98 stabilisce l'impossibilità di cumulare le due prerogative, ferma restando la disponibilità dei permessi ex art. 11 e 12.



PERMESSI SINDACALI ESPLETAMENTO MANDATO (segue)

**Monte ore
OO.SS.
rappresentative**

- **Determinato annualmente dall'Amministrazione;**
- **E' dato dal rapporto percentuale tra dato associativo (deleghe) e dato elettorale (voti ultime elezioni RSU).**
- **La media delle percentuali dei due dati indica la ripartizione del Monte ore;**
- **Il monte ore disponibile è determinato in ragione di 41 min. pro capite con riferimento personale in forza al 31/12 (avente diritto di voto alle elezioni RSU);**

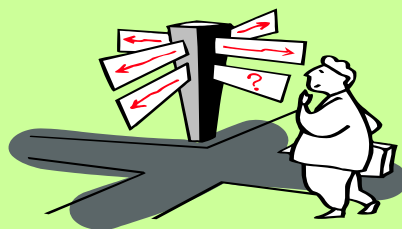
**Monte ore
RSU**

Determinato annualmente da ogni singola struttura periferica in ragione di 30 min. pro capite con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in forza al 31/12. Sono esclusi i dirigenti, i professionisti e i medici.

MODALITA' ESERCIZIO DEL PERMESSO PER ESPLETAMENTO MANDATO

Richiesta scritta

- Su carta intestata dell' O.S. e della RSU;
- Indicazione tipologia permesso, data e presumibile durata.
- Firmata dal responsabile sindacale abilitato.



**Compiti
dell'Amministrazione**

- Verifica la legittimità del soggetto richiedente (dirigente sindacale di O.S. rappresentativa), la regolarità formale della richiesta e il mancato pregiudizio verso la normale attività d'ufficio.
- Registra sulla procedura intranet "permessi sindacali" le ore utilizzate.

La DG verifica il rispetto del monte ore nazionale e recupera eventuali eccedenze. Ogni sede verifica il rispetto del monte ore RSU.



PERMESSI SINDACALI RIUNIONE DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

Permessi ex art.11

Permessi retribuiti orari o giornalieri attribuiti per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali.

Titolarità del diritto

- **Confederazioni di OO.SS. rappresentative;**
- **Federazioni di OO.SS. Rappresentative.**

Titolarità dell'esercizio

- Dirigenti sindacali di Confederazioni e Federazioni di OO.SS. Rappresentative che siano:**
- **componenti di organismi direttivi statutari;**
 - **non in distacco.**



PERMESSI SINDACALI PER RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI (SEGUE)

Monte ore

- **Determinato dall'ARAN;**
- **Pubblicato nelle tabelle allegate al CCNQ vigente valido per il biennio in corso.**

Le OO.SS. Non rappresentative nel comparto di contrattazione, possono destinare ore di permesso ex art. 11 ai propri dirigenti, purchè le stesse siano rappresentative in almeno due comparti di contrattazione nella P.A.

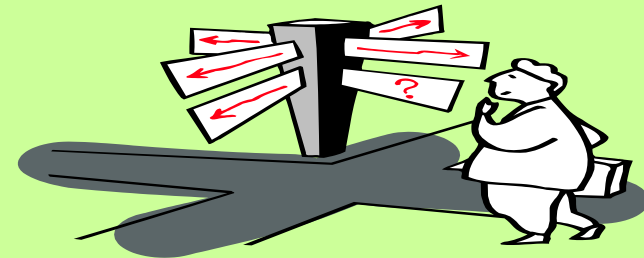
Verifica

E' di competenza del Dipartimento Funzione Pubblica.

MODALITA' ESERCIZIO DEL PERMESSO PER RIUNIONI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

Richiesta scritta

- Su carta intestata dell' O.S. richiedente.
- Indicazione tipologia permesso, data e presumibile durata.
- Firmata dal responsabile sindacale abilitato.



Compiti dell'Amministrazione

- Verifica la legittimità del soggetto richiedente e la regolarità formale della richiesta.
- Registra sulla procedura intranet “permessi sindacali” le ore utilizzate.



PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

Permessi ex art.12

Permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

Titolarità

- RSU (mediante i propri componenti);**
- OO.SS. Rappresentative (mediante propri dirigenti sindacali non in distacco o aspettativa sindacale)**

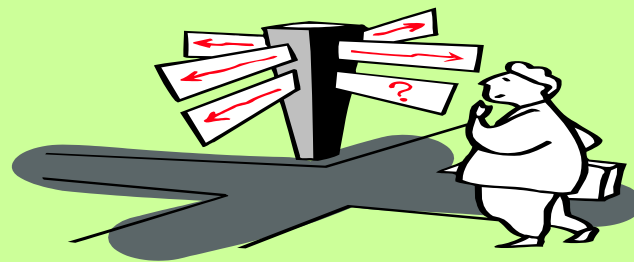
Limiti

8 giorni l'anno cumulabili anche trimestralmente.

MODALITA' ESERCIZIO DEI PERMESSI NON RETRIBUITI

Richiesta scritta

- Su carta intestata dell' O.S.
- Indicazione tipologia permesso, data e presumibile durata.
- Firmata dal responsabile sindacale abilitato.



Compiti dell'Amministrazione

- Verifica la legittimità del soggetto richiedente e la regolarità formale della richiesta.



PROCEDURE DI CONTROLLO

Procedura “Permessi Sindacali”



Procedura residente in ambiente intranet, sviluppata dall’Area relazioni sindacali con la collaborazione della DCSIT

Finalità



- **Monitoraggio “in tempo reale” dell’utilizzo dei permessi ex artt. 10 e 11.**
- **Consente alle OO.SS. la visualizzazione dei dati di propria competenza**

Procedura GEDAP



Procedura su software fornito dal Dipartimento Funzione Pubblica.

Finalità



Acquisizione e verifica dei dati relativi all’utilizzazione dei contingenti assegnati alle OO.SS. di Distacchi, Aspettative e Permessi.



PROCEDURE DI RECUPERO CORRISPETTIVO ECONOMICO ORE DI PERMESSO

Procedura recupero art. 10 per superamento monte ore assegnato

Procedura gestita direttamente da DG qualora sia evidenziato un utilizzo di ore superiore al plafond disponibile. E' conseguente alla corretta gestione della procedura di monitoraggio permessi sindacali.

Procedura recupero artt. 10 e 11 e distacchi in esito a GEDAP

Segue la richiesta del Dip.to Funzione Pubblica, che evidenzia la mancanza del requisito della rappresentatività, o altra anomalia, delle OO.SS..

La sede, su richiesta della DG, determina il corrispettivo economico da recuperare, al lordo degli oneri riflessi, sulla base dei parametri retributivi riferiti al dirigente nel periodo interessato.

Informa l'O.S. ai sensi della L. 241/90

Decorso congruo periodo, avvia recupero mediante compensazione con ritenute sindacali versate mensilmente sino a concorrenza del debito. Informa il D.F.P.



PROCEDURA DI RECUPERO ORE ECCEDENTI MONTE ORE RSU

L'Amministrazione in sede locale

- **Comunica alla RSU l'avvenuto sfioramento del monte ore;**
- **Individua, con l'ausilio della RSU, i componenti che hanno fruito delle ore di permesso eccedenti;**
- **recupero le ore eccedenti imputandole alla tipologia dei permessi a recupero.**

LA RSU

Soggetto sindacale unitario ed elettivo avente natura collegiale

Alla sua costituzione partecipa la generalità dei lavoratori con esclusione dei lavoratori a tempo determinato, dirigenti, professionisti e medici.

Assume le proprie posizioni a maggioranza e quindi la posizione del singolo componente non ha rilievo esterno alla RSU

Indicono le elezioni, congiuntamente o disgiuntamente, le organizzazioni sindacali rappresentative

Possono partecipare alle elezioni tutti i sindacati

Allo stato attuale non è stata costituita la RSU per i dirigenti, i professionisti e i medici



Numero dei componenti della RSU

(art. 4 Accordo Quadro 7/8/98, art. 3 CCNL 3/11/98)

- 1. Tre componenti nelle Amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;**
- 2. Tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nelle Amministrazioni che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3000 in aggiunta al numero di cui al precedente punto 1., calcolati sul numero dei dipendenti eccedente i 200;**
- 3. Tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle amministrazioni di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui al precedente punto 2., calcolati sul numero dei dipendenti eccedente i 3000.**



Durata della RSU

(art. 7, parte I Accordo Quadro 7/8/98)



Triennale senza possibilità di proroga con obbligo di indire nuove elezioni.

Decadenza nel corso del triennio

- 1. Dimissioni di più del 50% degli eletti.**
- 2. Altra causa di decadenza dei suoi componenti sempre che in tale circostanza la RSU si trovi nella condizione di non poter provvedere alla loro sostituzione con pregiudizio per il numero legale previsto per il suo funzionamento.** 94



Decadenza nel corso del triennio - conseguenze

(Accordo interpretazione autentica 13/2/01)

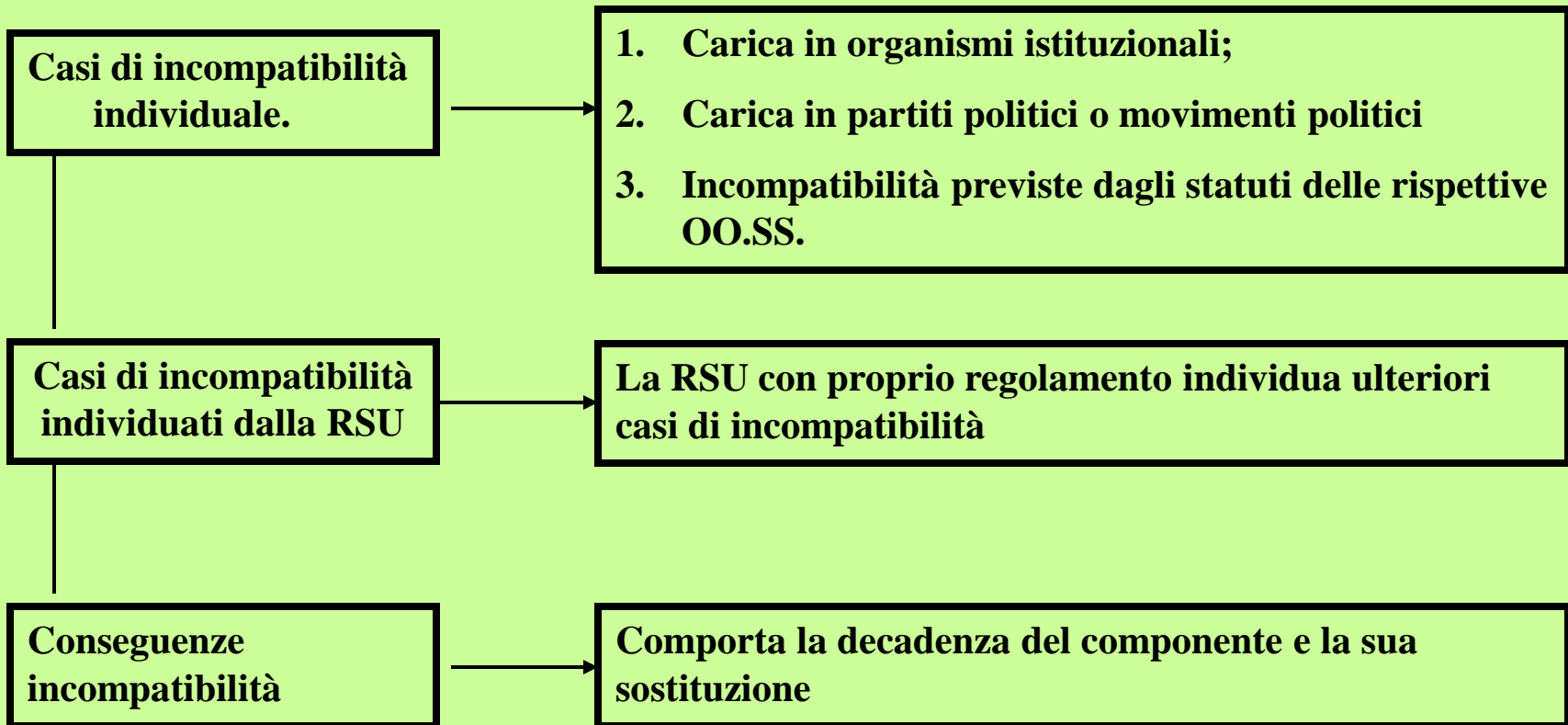
- 1. La rielezione della RSU entro i 50 giorni immediatamente successivi alla decadenza (attivando le procedure entro 5 giorni da quest'ultima;**
- 2. La prosecuzione, nelle more dell'elezione di cui al punto 1., delle relazioni sindacali con le organizzazioni di categoria firmatarie dei CCNL e con gli eventuali componenti della RSU rimasti in carica, ivi compresa la sottoscrizione degli Accordi integrativi.**

Le dimissioni o la decadenza del singolo componente comportano solo l'obbligo di sostituzione del dimissionario con il primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista.



Incompatibilità con la carica di componente della RSU

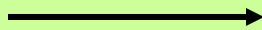
(nota ARAN 8/4/94)



RILEVAZIONE DELLE INCOMPATIBILITA'

L'Amministrazione non può intervenire sulla composizione e sul funzionamento della RSU

La RSU



- **Dichiara decaduto il componente e lo sostituisce.**
- **Comunica il nome del nuovo componente all'Amministrazione ed ai lavoratori interessati.**



FUNZIONAMENTO DELLA RSU

La RSU una volta eletta vive di vita propria e agisce autonomamente

Adotta le proprie decisioni a maggioranza dei componenti

La volontà del singolo eletto non ha rilevanza esterna

Le ulteriori modalità di funzionamento sono disciplinate dal regolamento di organizzazione se adottato dalla RSU

Il regolamento di organizzazione è un atto volontario della RSU

Applicazione regole proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale in caso di mancata adozione del regolamento



ATTIVITA' RSU

Contrattazione integrativa decentrata

Concertazione in sede locale

Consultazione in sede locale

Informazione in sede locale



ATTIVITA' RSU (segue)

Contrattazione integrativa decentrata

Convocazione

**Regolamento
RSU individua i
suoi referenti
nell' ambito**

**Regolamento
RSU non
individua i suoi
referenti nell'
ambito**



L'Amministrazione convoca i soli referenti

L'Amministrazione convoca tutti i componenti della RSU

ATTIVITA' RSU (segue)

Contrattazione integrativa decentrata

Trattativa



Partecipa come soggetto necessario, diverso ma di pari dignità negoziale rispetto alle OO.SS.

Rispetta i principi di correttezza, trasparenza, buona fede e responsabilità.

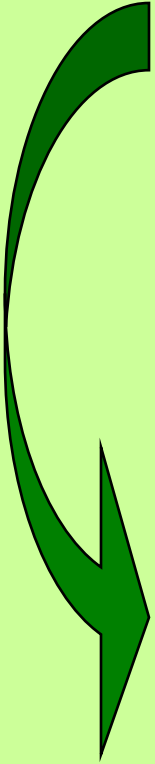
In caso di tavoli separati, dovrà essere necessariamente convocata su entrambi.

Sottoscrizione



E' necessario il parere favorevole della maggioranza dei componenti.

PREROGATIVE SINDACALI DELLA RSU



**la RSU, al pari delle OO.SS.
Rappresentative gode di una tutela
privilegiata, che si sostanzia nel:**

**Diritto ai permessi retribuiti e non retribuiti (esclusi i permessi ex
art. 11 CCNQ 7/8/98;**

Diritto di indire l'assemblea dei lavoratori;

Diritto ai locali;

Diritto di affissione.

LOCALI E AFFISSIONE

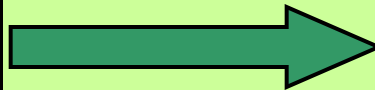
AFFISSIONE: Prerogativa riconosciuta alla RSU unitariamente intesa e non ai suoi singoli componenti, che ha pertanto diritto ad un unico spazio. Alla RSU l'Amministrazione riserva una bacheca virtuale sulla rete intranet (art. 8 ipotesi CCNI 2002/2005)

LOCALI: Prerogativa riconosciuta alla RSU unitariamente intesa, di disporre di un unico locale per lo svolgimento della sua attività istituzionale, da concordare con gli altri soggetti sindacali legittimati.



RSU- DIRITTO DI INDIRE ASSEMBLEA

**Spetta alla RSU
unitariamente intesa**



**I singoli componenti presentano
la richiesta in nome e per conto
della RSU**

“L’art. 2, secondo comma, del contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, e delle altre prerogative sindacali, per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni stipulato il 7 agosto 1998, si interpreta nel senso che il diritto di indire assemblee dei dipendenti spetta alla RSU quale organismo elettivo unitariamente inteso e a struttura collegiale, che assume ogni decisione secondo il regolamento eventualmente adottato o, in mancanza, a maggioranza dei componenti e non per volontà dei singoli componenti della stessa RSU” (Cass., sez.lav. N.3072/2005).



LO SCIOPERO NEL PUBBLICO IMPIEGO

**DIRITTO
DI
NON
SCIOPERARE**

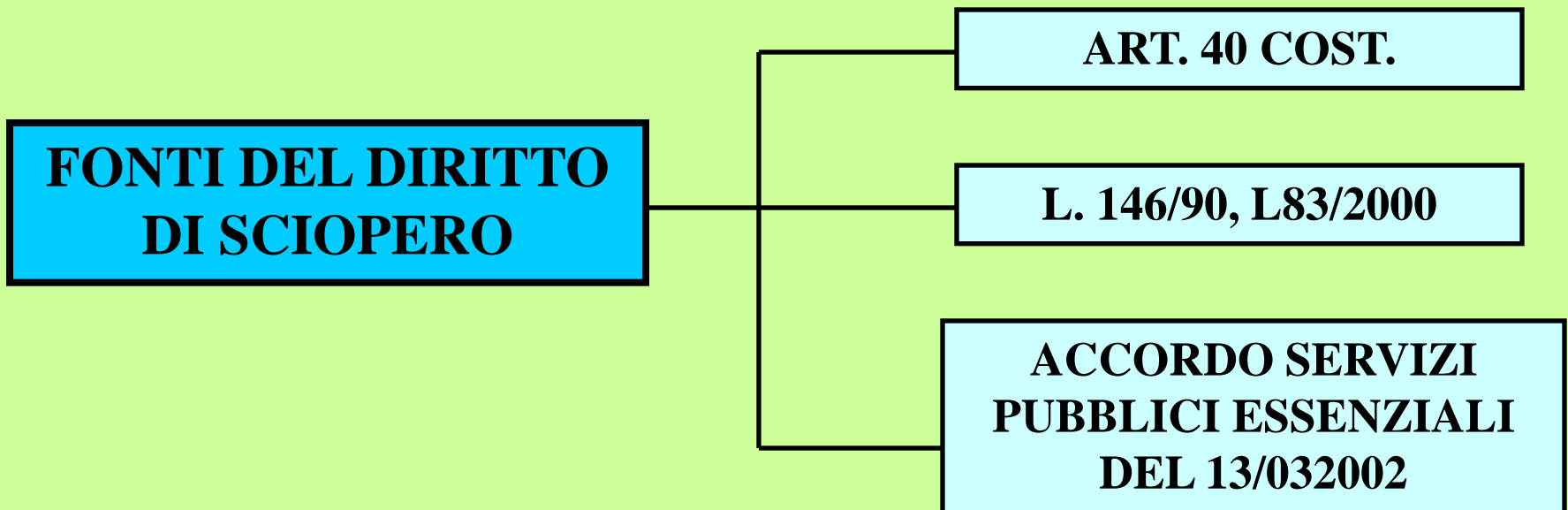
**Diritto riconosciuto dall'art. 40
Cost. nella duplice veste di:**

**DIRITTO
DI
SCIOPERARE**



LO SCIOPERO NEL PUBBLICO IMPIEGO

FONTI





LO SCIOPERO NEL PUBBLICO IMPIEGO LIMITI

BISOGNA SEMPRE ASSICURARE I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI, CHE PER GLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI SONO QUELLI INDIVIDUATI DALL'ACCORDO DEL 13/03/2002.



L'INPS NON HA SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI DA GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO



OBBLIGHI PROCEDIMENTALI PER L'ESERCIZIO DELLO SCIOPERO

Adozione misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili (non vale per l'Inps).

Comunicazione dello sciopero da parte del soggetto sindacale con preavviso non inferiore a 10 giorni , precisando la durata dell'astensione.

Osservanza degli intervalli minimi tra un'astensione ed un'altra stabiliti nell'art. 4 dell'Accordo13/03/02

Osservanza dei giorni in cui non può essere indetto lo sciopero ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo 13/03/02



OBBLIGHI PROCEDIMENTALI PER L'ESERCIZIO DELLO SCIOPERO - SEGUE

Informazioni alle utenze circa lo sciopero tramite comunicazione completa e tempestiva agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive diffuse nell'area interessata.

Esperimento di un tentativo di conciliazione tra Amministrazione e sindacati

Garantire la pronta riattivazione del servizio , quando l'astensione dal lavoro sia terminata.

Obbligo dell'Amministrazione di comunicare tempestivamente il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero

OBBLIGO DI COMUNICAZIONE DATI SCIOPERO

L'Istituto ha l'obbligo di comunicare i dati relativi all'adesione dei lavoratori allo sciopero al D.F.P.

Le sedi regionali comunicano i dati provvisori relativi a tutte le sedi presenti sul territorio

Entro le ore 10 del g. dello sciopero



Entro qualche giorno



Le sedi regionali comunicano i dati definitivi relativi alle sedi presenti sul territorio

**DIREZIONE
GENERALE**

D.P.F.



COMPORTAMENTO DEL DIPENDENTE CHE ADERISCE ALLO SCIOPERO

IL DIPENDENTE NON HA ALCUN OBBLIGO DI COMUNICARE L'INTENZIONE DI FARE SCIOPERO

Il dipendente può legittimamente :

Avvisare per correttezza preventivamente il dirigente che aderirà allo sciopero

Avvisare il dirigente il giorno dello sciopero, della sua adesione allo stesso

Comunicare successivamente che ha partecipato allo sciopero

Non comunicare nulla né prima, né dopo



COMPORTAMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE DURANTE LO SCIOPERO

L'AMMINISTRAZIONE

**Non può impedire al
lavoratore di fare sciopero**

**Anche in caso di adesione
totale allo sciopero, non può
precettare alcun lavoratore**

**Può per motivi organizzativi
non autorizzare le ferie
durante lo sciopero**

In assenza di qualsiasi comunicazione del lavoratore sia preventiva che immediatamente successiva, lo stesso è considerato in sciopero con decurtazione della retribuzione