

# PROTOCOLLO D'INTESA DEL 31 OTTOBRE 2024

## IN MATERIA DI RELAZIONI SINDACALI

### DA DIVULGARE CON SPECIFICA CIRCOLARE DI PERSOCIV

#### 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'

Le parti convengono, quindi, sulla opportunità di definire adeguate regole di coinvolgimento sulle scelte in materia di organizzazione e di rapporto di lavoro con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti e il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi, attraverso la crescita professionale ed il miglioramento delle condizioni di lavoro al fine di incrementare e mantenere elevato il livello 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.

c) **Tavoli tecnici: È inoltre possibile costituire a livello nazionale e territoriale dei tavoli tecnici di lavoro composti da membri delegati di parte pubblica e di parte sindacale, al fine di mettere a punto e valutare soluzioni tecniche in relazione a specifici argomenti da sottoporre all'approvazione del tavolo di contrattazione o di confronto, e la cui attività deve intendersi come servizio.**

**La partecipazione viene assicurata, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro; ove ciò non fosse possibile, anche tenuto conto del fatto che la presenza della delegazione trattante di parte datoriale al di fuori dell'orario di lavoro ha un costo in termini di straordinario certamente non inferiore a quello del rappresentante sindacale, la partecipazione alle riunioni su convocazione che si svolgono in orario di lavoro è equiparata a servizio.**

### **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 e 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.

**Tutte le articolazioni della Difesa, si impegnano a fornire trimestralmente alla RSU/OO.SS. territoriali e in occasione di eventuali riordini di Comandi/Enti, una tabella riepilogativa aggiornata riportante la consistenza organica numerica riferita solo al personale civile per singola famiglia professionale estrapolata dalla TOO vigente, confrontata con il numero del personale effettivamente in servizio, nonché una proiezione numerica triennale dei pensionamenti certi per età e/o anzianità.**

### 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, che viene sottoscritta dalle Parti.**

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.

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

**Le Parti si danno reciprocamente atto che potranno essere istituiti nel corso del triennio di attuazione del presente CCNI, altri Comitati paritetici, organismi di partecipazione quale il Comitato Paritetico per il monitoraggio dei processi di riorganizzazione e riordino dello strumento militare e per l'attuazione della Direttiva SMD-SGD sull'impiego del personale civile, da istituire presso SMD con la partecipazione di SGD.**

#### 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 la eventuale delegazione datoriale, e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL FC 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.

**Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNI, saranno avviati in tutte le sedi RSU i tavoli di negoziazione locale con i soggetti di cui all'art. 7 co. 4 CCNL FC 2019-2021 per la definizione dei contratti integrativi di sede territoriale di cui all'art. 7 co. 7 dello stesso CCNL.**

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

## 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).**

**Art. \_\_\_\_\_**

### **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. 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.**

**Pertanto, con riferimento al CCNI 1998-2001 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.

Art. \_\_\_\_\_

#### **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 dirigenti sindacali interessati, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e del progresso tecnologico:

- I singoli Comandi/Enti della Difesa rendono disponibile l'utilizzo di una bacheca sindacale elettronica (spazio informatico dedicato sul server aziendale) per la RSU e per le singole OO.SS. territoriali, al fine di consentire a tutti i dipendenti il libero accesso dalla rete intranet aziendale alle comunicazioni sindacali depositate, nel rispetto dello specifico disciplinare che dovrà essere preventivamente emanato, in accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali, e al quale deve essere data opportuna pubblicità tra i lavoratori.
- La Direzione Generale del personale civile rende disponibile sulla pagina web istituzionale, un collegamento diretto verso i siti internet delle singole OO.SS. nazionali rappresentative consultabile dalla rete intranet aziendale, al fine di



consentire a tutti i dipendenti il libero accesso alle comunicazioni sindacali depositate, nel rispetto dello specifico disciplinare, in accordo con le Rappresentanze sindacali, che dovrà essere preventivamente emanato e al quale deve essere data opportuna pubblicità tra i lavoratori.

Ai Dirigenti sindacali designati dalle OO.SS. rappresentative e alla RSU le Amministrazioni forniscono, a richiesta, l'elenco degli eventuali indirizzi mail istituzionali del personale dipendente, al fine di assicurare a tutte le OOSS maggiormente rappresentative pari possibilità di comunicazione. L'Amministrazione si impegna a vigilare al fine di rimuovere eventuali filtri che ostacolino tale modalità di comunicazione.

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.

Art. \_\_\_\_\_

#### Accesso dei Dirigenti Sindacali negli Enti della Difesa

Al fine del corretto svolgimento del mandato sindacale, viene facilitato, con ogni mezzo, l'accesso dei dirigenti sindacali accreditati, presso gli Enti della Difesa.

Art. \_\_\_\_\_

#### 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.

## 6. MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEGLI INCONTRI

Le convocazioni degli incontri sono rivolte ai soggetti individuati all'articolo 4 del presente documento e sono inoltrate esclusivamente dall'Ufficio Relazioni Sindacali per posta elettronica agli indirizzi preventivamente comunicati dai soggetti sindacali in questione.

~~La Delegazione Trattante si impegna ad incontrare le OOSS una volta a settimana (indicativamente il giovedì) (Ndr:NON POSSIAMO ESTENDERE A TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE CIO' CHE SI FA A PERSOCIV), fermo restando la possibilità di rimodulare il numero di incontri sulla base di effettive e/o ulteriori esigenze.~~

~~Per facilitare lo svolgimento delle riunioni, le parti si impegnano a rispettare i criteri di brevità e non ripetitività degli interventi nel corso degli incontri e di rispetto dell'ordine del giorno.~~ Ferma restando la libertà delle Organizzazioni Sindacali nella formazione della propria delegazione trattante, al fine di garantire chiarezza delle posizioni assunte, ogni sigla dovrà indicare preventivamente ~~il nominativo del portavoce nonché i nominativi dei partecipanti all'incontro e di eventuale dirigente sindacale esterno esperto nella materia oggetto della riunione.~~

**Le parti concordano di stabilire preventivamente una pari tempistica per la durata degli interventi di ciascuna sigla sindacale sia per il primo che per ulteriori "giri di tavolo"/repliche.**

## 7. NORME FINALI

Per il principio di efficacia e di uniformità delle informazioni la Direzione Generale per il Personale Civile si relaziona solo 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.