

Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente Triennio normativo ed economico 2016-2018

Il giorno 15 ottobre 2018 ha avuto luogo, presso la sede della Regione di Trieste – piazza Unità d'Italia -la riunione per la sottoscrizione del *Accordo sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale* tra le parti sotto indicate:

Delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente

Avv. Adriana Battistutta



Organizzazioni sindacali

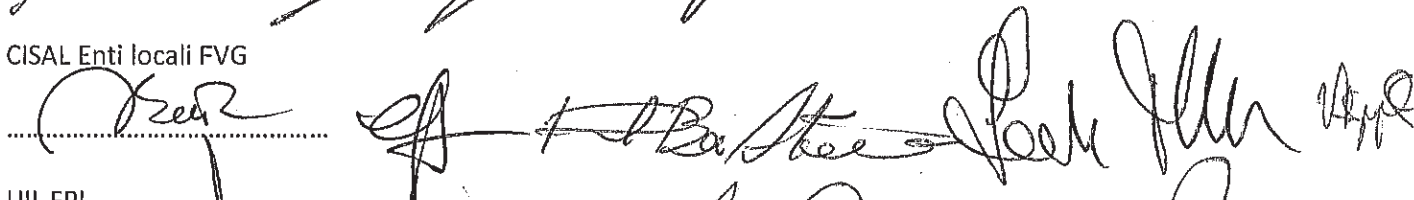
CGIL FP



CISL FP



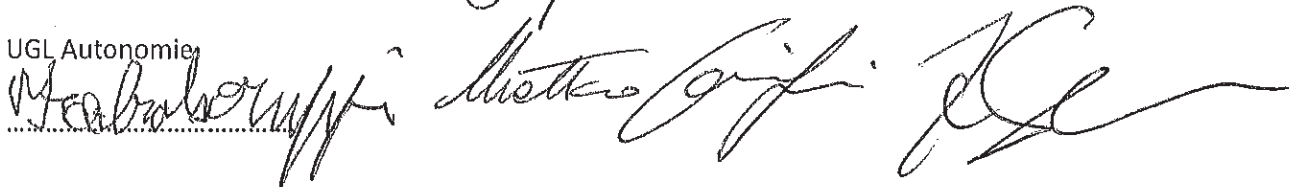
CISAL Enti locali FVG



UIL FPL



UGL Autonomie



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato *Accordo sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale*

ACCORDO SULLE MODALITA' DI UTILIZZO DI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI NONCHE' DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI RIFERITE AL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE

**TITOLO I
NORME GENERALI**

Art. 1


(Campo di applicazione, definizioni e disposizioni generali)

1. Con il presente accordo viene disciplinata la materia di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali nei confronti delle organizzazioni e confederazioni sindacali del personale non dirigente del comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli enti locali di cui all'articolo 127 della l.r. n.13/1998.
2. Il presente accordo si applica al personale, escluso quello dell'area contrattuale della dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Regione (Amministrazione regionale, Consiglio regionale e Enti regionali), dei Comuni, delle Unioni territoriali intercomunali (UTI), della Comunità collinare, degli altri Enti locali della Regione e, sino al loro superamento, delle Province e delle Comunità montane, di seguito denominati <<Enti>>.
3. Il presente accordo si applica anche:
 - a) al personale inquadrato nelle piante organiche aggiuntive presso le Aziende per i servizi sanitari ai sensi della legge regionale 31 marzo 2006, n. 6 (Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale.);
 - b) al personale dei consorzi istituiti ai sensi dell'articolo 6 comma 2 lettera b) della legge regionale 25 settembre 1996, n. 41;
 - c) al personale dell'Agenzia regionale per la lingua friulana (Arlef) di cui all'articolo 6, commi 66 e 67 della legge regionale 26 febbraio 2001, n. 4;
 - d) al personale del Consorzio Culturale del Monfalconese istituito ai sensi dell'articolo 24 della legge regionale 9 gennaio 2006, n. 1;
 - e) al personale degli Enti parco istituiti ai sensi della legge regionale 30 settembre 1996, n. 42;
 - f) al personale del Consorzio boschi carnici.
4. Nelle materie relative alla libertà e dignità del lavoratore ed alle libertà ed attività sindacali, per gli istituti non disciplinati dal presente contratto o dai contratti collettivi di comparto, si applicano le norme previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.
5. La titolarità delle prerogative sindacali è riconosciuta nei modi e termini disciplinati dal presente accordo:
 - a) alle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva di Comparto riferita al personale non dirigente firmatarie del presente accordo o successivamente aderenti;
 - b) alle RSU unitariamente intese.



CISL EP
3



VIL-FDL
CISALBAUTVE


6. Alla contrattazione collettiva sono ammesse esclusivamente le organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg.

7. Le organizzazioni sindacali non rappresentative non sono titolari di alcuna prerogativa e non sono ammesse alla contrattazione regionale, territoriale, aziendale.

8. Ai soli fini dell'attribuzione dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali di cui al presente accordo e per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione di eventuali controversie connesse, è istituito presso l'Ufficio unico di cui all'articolo 17 della legge regionale n. 18/2016 (di seguito Ufficio unico), un comitato paritetico al quale partecipano la Delegazione trattante pubblica di Comparto e le organizzazioni sindacali rappresentative firmatarie del presente contratto.

Art. 2
(Comitato paritetico)

1. Il Comitato paritetico di cui al comma 8 dell'art. 1 è composto:

- da 1 sino a 3 rappresentanti designati dal Presidente della delegazione di parte pubblica;
- da 1 rappresentante per ogni Organizzazione sindacale rappresentativa.

Alle sedute del Comitato possono partecipare esperti, senza diritto di voto, indicati di volta in volta sia dal componente di parte pubblica che dai componenti di parte sindacale.

2. Il Comitato paritetico esercita i seguenti compiti:

a) procede alla certificazione dei dati relativi ai voti e alle deleghe, sulla base degli atti forniti dalla struttura regionale competente;

b) può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali nell'ambito delle amministrazioni di cui all'art. 1;

c) delibera sulle controversie relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe;

d) delibera in ordine alla risoluzione dei casi controversi imputabili alla inadempienza o comunque a ritardi delle amministrazioni registratisi in sede di rilevazione dei dati oggetto dell'attività del Comitato.

3. Ai fini delle deliberazioni, la parte pubblica e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente. Il voto delle organizzazioni sindacali è espresso in relazione al grado di rappresentatività di ciascuna.

4. Ai componenti del comitato vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni. Limitatamente all'esercizio dei compiti di cui al comma 2.

5. I componenti del Comitato restano in carica 3 anni, possono essere riconfermati e vengono designati in corrispondenza dell'inizio di ciascuna stagione contrattuale di riferimento.


Art. 3
(Dirigenti sindacali)

1. Sono dirigenti sindacali i rappresentanti territoriali ai vari livelli, delle Organizzazioni Sindacali rappresentative nel Comparto Unico. Nelle amministrazioni di cui all'articolo 1 sono inoltre dirigenti sindacali:

a) i componenti delle RSU;


CISL FIP




FACIL




UIL-FPL


CISALELLI


b) i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali rappresentative del Comparto unico;

c) i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative, anche non collocati in distacco o aspettativa sindacale.

2. Le prerogative sindacali disciplinate dal presente accordo spettano ai soggetti di cui al comma 1 previo accredito reso in forma scritta all'amministrazione, da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative, dei nominativi dei dirigenti sindacali titolari; i componenti delle RSU acquisiscono le stesse prerogative a seguito della loro elezione. Con le medesime modalità vengono comunicati i nominativi dei dirigenti sindacali, anche esterni all'amministrazione, da accreditare.

TITOLO II

DISCIPLINA DELLE PREROGATIVE SINDACALI

CAPO I ATTIVITÀ SINDACALI

Art. 4

(Diritto di assemblea)

1. I dipendenti di cui all'articolo 1, commi 2 e 3, hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, comprensive di eventuali spostamenti, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee non possono avere durata inferiore alla mezz'ora.

3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai dirigenti sindacali di cui all'articolo 3, comma 1, lettere b) e c) o dalla RSU unitariamente intesa.

4. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni, di cui due lavorativi purchè comunicati entro le ore 12:00, prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

5. La rilevazione delle ore di assenza dei dipendenti per la partecipazione all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione di appartenenza.

6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Relativamente agli uffici con servizi aperti al pubblico, la partecipazione all'assemblea si articola in modo da arrecare minor disagio possibile all'utenza.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita, nelle unità operative interessate, la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dal contratto collettivo decentrato integrativo.

8. Con riferimento al tema dei locali, in sede di contrattazione decentrata le parti potranno convenire eventuali intese di maggior favore.

CCSLER
3

FOCGE

UIL-FPL

CISALINI

Art. 5

(Diritto di assemblea per i dipendenti dei servizi educativi e scolastici)

1. In ciascuna struttura educativa e scolastica e per ciascuna categoria di personale non possono essere tenute più di due assemblee il mese.
2. Le assemblee si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni luogo interessato all'assemblea.
3. Ciascuna assemblea può avere una durata massima di 2 ore se si svolge a livello di singola struttura educativa e scolastica.
4. La convocazione dell'assemblea, la durata, la sede e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono rese note dai soggetti sindacali promotori almeno 6 giorni lavorativi antecedenti alla data prevista, con comunicazione scritta o e-mail, inviata al luogo aziendale preposto alle relazioni sindacali.
5. La comunicazione deve essere affissa, entro il giorno lavorativo successivo a quello in cui è pervenuta, all'albo della struttura educativa e scolastica interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali. Alla comunicazione va unito l'ordine del giorno. Nel termine delle successive quarantotto ore, altri organismi sindacali, purché ne abbiano diritto, possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e la stessa ora concordando un'unica assemblea congiunta. La comunicazione definitiva relativa all'assemblea - o alle assemblee - di cui al presente comma va affissa all'albo dell'istituzione prescelta entro il suddetto termine di quarantotto ore, dandone comunicazione alle altre sedi.
6. Contestualmente all'affissione all'albo, il dirigente, o dipendente da egli incaricato, ne farà oggetto di avviso, mediante circolare interna, al personale interessato all'assemblea al fine di raccogliere, nel termine di 24 ore, la dichiarazione individuale di partecipazione espressa in forma scritta del personale in servizio nell'orario dell'assemblea. Tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale.

Art. 6

(Diritto di affissione)

1. La RSU e i dirigenti sindacali, di cui all'articolo 3, comma 1, lettere b) e c) nonché le organizzazioni sindacali rappresentative 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, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro. L'Amministrazione rende disponibili, le proprie reti informatiche. Le modalità di utilizzo delle attrezzature concordate non possono comportare disagio organizzativo né rilevanti aggravii di spesa per i quali, ove si verificassero, è fatta salva la possibilità di chiedere il rimborso.

Art. 7


(Locali e strumentazioni)


1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'articolo 3 l'uso continuativo di idonei locali, e strumentazione per consentire l'esercizio delle loro attività. Garantiscono inoltre, ove possibile, su richiesta, l'uso di idonee sale riunioni

CISL FP
3



FDCG



ASM
A

UIL - FPL


2. Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti i soggetti di cui all'articolo 3 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.
3. In sede di contrattazione decentrata le parti potranno convenire eventuali intese di maggior favore.

CAPO II

DISTACCHI, PERMESSI E ASPETTATIVE SINDACALI

Art. 8

(Distacchi sindacali e modalità di fruizione)

1. I dipendenti indicati nell'articolo 1, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, che siano componenti degli organismi statutari delle proprie associazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg, hanno diritto nei limiti numerici previsti dall'articolo 9 ad essere collocati in distacco sindacale con mantenimento della retribuzione di cui all'articolo 19 per tutto il periodo di durata del mandato sindacale.
2. I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova - ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di categoria.
3. In tutti i casi di variazione o cessazione del distacco, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.
4. La richiesta di distacco sindacale è presentata in forma scritta, ciascuna in relazione alle rispettive titolarità, dalle confederazioni e dalle organizzazioni sindacali rappresentative che ne hanno diritto, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, alle Amministrazioni di appartenenza del personale interessato che, accertati i requisiti soggettivi previsti dal comma 1, provvedono entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta, dandone comunicazione all'Ufficio unico, anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti. Le confederazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative devono allegare alla richiesta di distacco la dichiarazione di assenso del dipendente legittimato a fruirne.
5. Il responsabile della struttura competente in materia di personale delle Amministrazioni di cui all'articolo 1 espleta, previa comunicazione delle organizzazioni sindacali aventi titolo, gli adempimenti relativi all'assegnazione e alla revoca dei distacchi sindacali.
6. Le confederazioni e le organizzazioni sindacali, ciascuna in relazione alle rispettive titolarità, possono procedere alla revoca o alla modifica dei distacchi sindacali in ogni momento, comunicandola alle Amministrazioni interessate, che ne danno comunicazione all'Ufficio unico. Gli effetti della revoca o della modifica decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione o da diversa data indicata nella comunicazione.
7. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 4 per la concessione dei distacchi sindacali, per motivi di urgenza, segnalati nella richiesta da parte delle confederazioni ed organizzazioni sindacali, è consentito l'utilizzo provvisorio in distacco sindacale dei dipendenti interessati dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima. Qualora la



CISL FP



FPCCN



UIL-FPL



CSAL ECU



richiesta di distacco non possa aver seguito, l'eventuale assenza dal servizio dei dipendenti è trasformata in aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'articolo 18.

8. Ogni variazione relativa ai dipendenti che fruiscono di distacchi sindacali va comunicata alla Amministrazione interessata entro il 31 gennaio di ogni anno.

Art. 9

(Criteri di ripartizione del contingente dei distacchi sindacali)


1. Il contingente complessivo dei distacchi sindacali spettanti ai dipendenti di cui all'articolo 8, comma 1, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e per la durata del presente contratto, è pari a 16 complessivi, e costituisce il limite massimo dei distacchi sindacali fruibili in tutto il comparto di cui all'articolo 1. Sino alla nuova attribuzione restano confermati i distacchi come attribuiti.
2. Il contingente complessivo dei distacchi sindacali, di cui al comma 1, viene suddiviso in ragione del 90 % alle organizzazioni di categoria rappresentative e del 10% alle confederazioni sindacali cui le stesse siano aderenti. La suddivisione tra le organizzazioni e tra le confederazioni avviene in rapporto al grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali accertata dall'Ufficio Unico. Nell'ambito dell'utilizzo dell'arrotondamento e per l'attribuzione dei distacchi sindacali nei limiti della relativa capienza, vengono utilizzati, ove necessario, i resti decimali.
3. Con le procedure contrattuali e negoziali previste dai rispettivi ordinamenti è possibile definire, con invarianza di spesa, forme di utilizzo compensativo tra distacchi e permessi sindacali.
4. L'attribuzione della suddivisione dei distacchi sindacali ha durata triennale.

Art. 10

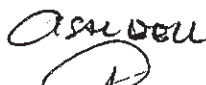
(Flessibilità in tema di distacchi sindacali)

1. Fermo restando il loro numero complessivo, i distacchi sindacali sono fruibili dai dirigenti sindacali per tutto il periodo di durata del mandato sindacale, anche frazionatamente, per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno. Il personale può fruire dei distacchi sindacali con articolazione della prestazione ridotta al 50%.
2. Nei limiti di cui al comma 1, la fruizione di distacchi sindacali utilizzati con articolazione della prestazione di servizio ridotta al 50% da parte dei dipendenti avviene previo accordo del dipendente stesso con l'Amministrazione interessata sulla tipologia di orario prescelta tra quelle sotto indicate:
 - a) in tutti i giorni lavorativi;
 - b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in modo da rispettare, come media, la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco temporale preso in considerazione.
3. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 2, il numero dei dirigenti in distacco risulterà aumentato in misura corrispondente fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi sindacali, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.
- 4 Per il periodo in cui si applica nei loro confronti la flessibilità prevista dal comma 2, i dirigenti sindacali possono usufruire dei permessi previsti dagli articoli 11 e 12.

CISL FP



FPCS2



UIL-FPL



Art. 11

(Permessi sindacali retribuiti)

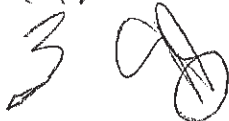
1. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato, possono essere usufruiti per l'espletamento del mandato sindacale, nonché per la partecipazione a trattative, convegni e congressi di natura sindacale.
2. I dirigenti sindacali che hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del loro mandato sono:
 - a) i componenti delle RSU;
 - b) i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg;
 - c) i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative nel Comparto unico Fvg.
3. I soggetti di cui al comma 2, che intendono fruire di permessi sindacali retribuiti, devono far pervenire comunicazione scritta alla struttura competente in materia di personale dell'Amministrazione di appartenenza, almeno tre giorni, di cui due lavorativi, prima della fruizione del permesso e, in casi di urgenza, almeno 24 ore prima per il tramite dell'organizzazione sindacale di appartenenza. In caso di mancata comunicazione scritta preventiva da parte della organizzazione sindacale, la comunicazione stessa può essere provvisoriamente sostituita da una dichiarazione scritta del dipendente che usufruisce del permesso; in tale ipotesi la comunicazione scritta da parte dei soggetti legittimati a ratificarla dovrà pervenire all'Amministrazione entro 8 giorni dalla fruizione del permesso.
4. I permessi sindacali retribuiti sono di volta in volta autorizzati, salvo che non ostino motivate esigenze di servizio e comunque nel pieno rispetto delle libertà sindacali, dall'Amministrazione di appartenenza del dirigente sindacale o componente della RSU interessato, per lo svolgimento di una attività sindacale limitata ad un preciso arco temporale.
5. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali rientra nella responsabilità dell'organizzazione o confederazione sindacale di appartenenza del dipendente che ha usufruito del permesso.

Art. 12

(Contingente dei permessi sindacali retribuiti)

1. A partire dall'1 gennaio 2019 i permessi sindacali retribuiti fruibili in ogni Amministrazione del comparto, di cui all'articolo 1, commi 2 e 3, sono pari a n.60 minuti annui per dipendente in servizio al 31 dicembre di ciascun anno con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tra i dipendenti in servizio presso l'Amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizioni di comando o fuori ruolo e contratti di lavoro a tempo determinato non inferiore all'anno, salvo che per i servizi scolastici ed educativi dove il riferimento all'anno deve essere inteso come intero anno scolastico.
2. I permessi spettano sia alle organizzazioni sindacali rappresentative che alle RSU secondo le modalità indicate dall'articolo 13.

CISCFP



FP CAIN



UIL-FPL



CISAL ECU



Art. 13

(Modalità di fruizione e criteri di ripartizione del contingente dei permessi)

1. I permessi sindacali di cui all'articolo 12, comma 1 spettano alle RSU nella misura di 25 minuti per dipendente e alle organizzazioni sindacali rappresentative nella misura di 35 minuti per dipendente.
2. Ai fini della ripartizione proporzionale tra le organizzazioni sindacali dei 35 minuti di cui al comma 1, la rappresentatività, a livello di singola Amministrazione, delle organizzazioni sindacali, di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), è accertata in base alla media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato associativo è quello risultante alla data del 31 dicembre dell'anno precedente ed il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato. Il riparto va comunicato entro il 31 gennaio di ogni anno. Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

Art. 14

(Flessibilità in tema di permessi sindacali)

1. I permessi sindacali, giornalieri od orari, spettanti ai componenti delle RSU, di cui all'articolo 11, comma 2, lettera a), possono essere cumulati per periodi, anche frazionati, non superiori a dodici giorni a trimestre.
2. Per i dirigenti sindacali, di cui all'articolo 11, comma 2, lettere b) e c), i permessi possono essere cumulati, sino al tetto massimo spettante per singolo ente. Qualora il cumulo delle ore di permesso si configuri come un distacco sindacale parziale, secondo quanto stabilito dall'articolo 10 comma 2, l'Amministrazione procede alla trasformazione, previa comunicazione all'Ufficio unico e, per la richiesta del distacco sindacale, si applica la procedura di cui all'articolo 8.
3. I permessi di cui al comma 2, qualora cumulati, possono essere sommati ai periodi di distacco sindacale previsti dall'articolo 10, comma 1, per la loro prosecuzione. Nelle ipotesi di distacco sindacale part-time disciplinato dall'articolo 10, comma 2, che prevede comunque una prestazione ridotta, la sommatoria delle predette prerogative nello stesso periodo non è consentita.
4. Le riunioni con le quali le Amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dal contratto collettivo regionale di lavoro vigente avvengono, normalmente, al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, attraverso le relazioni sindacali potranno essere definite ulteriori procedure e modalità che assicurino l'ordinario svolgimento delle relazioni stesse, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 11, comma 1 e articolo 18, comma 2.
5. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa, comunque denominata, di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il responsabile della struttura, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

COSLEP

3

A

FOSCA

LL

Yly

UIL-FPL

AB

OSCA EUU
A

Art. 15

(Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari)

1. I dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg, non collocati in distacco o aspettativa sindacale a tempo pieno, possono fruire di ulteriori permessi sindacali retribuiti, orari o giornalieri, per la partecipazione alle riunioni dei rispettivi organismi direttivi statutari.
2. I permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi medesimi.
3. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1, in ragione di anno, è costituito da n. 2000 ore, di cui n. 200 ore riservate alle confederazioni e n. 1800 ore alle organizzazioni sindacali. I contingenti di cui sopra sono ripartiti su base regionale tra le organizzazioni sindacali rappresentative e tra le confederazioni in proporzione al grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali.
4. Le confederazioni possono far utilizzare i permessi, di cui al comma 3, di loro spettanza alla propria organizzazione di categoria.
5. In applicazione del presente articolo, le organizzazioni sindacali rappresentative utilizzano le medesime modalità di fruizione dei permessi sindacali secondo la procedura di cui all'articolo 11, commi 3, 4 e 5. Della fruizione dei permessi sindacali, di cui al presente articolo, ciascuna Amministrazione dà comunicazione mensilmente all'Ufficio unico ed alle organizzazioni sindacali relativamente ai permessi fruiti dai rispettivi dirigenti sindacali.

Art. 16

(Permessi sindacali non usufruiti)

1. Le amministrazioni comunicano all'Ufficio unico entro il 15 gennaio dell'anno successivo rispetto all'anno di competenza l'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali di spettanza delle Organizzazioni sindacali e delle Rsu.
2. In caso di mancata utilizzazione di tutto o in parte della quota di permessi di cui agli artt. 11 e 15 l'Ufficio unico provvede a darne comunicazione entro il 20 gennaio a ciascuna Organizzazione sindacale con l'indicazione delle ore non fruiti.

Art. 17

(Accesso alla verifica)

1. Alle OO.SS. rappresentative viene dato l'accesso alla verifica del consumo dei permessi sindacali.

Art. 18

(Titolarità in tema di aspettative e permessi sindacali non retribuiti e loro flessibilità)

1. I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg, possono fruire

Handwritten signatures and initials of various unions and organizations, including CISLEP, FP CGN, ULL-FPL, and others.

di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. E' possibile l'applicazione delle flessibilità previste dall'articolo 10 in misura non superiore al 50% del limite massimo previsto dall'articolo 11 commi 1 e 2.

2. I soggetti sindacali di cui all'articolo 11, comma 2, hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale, per almeno 8 giorni l'anno.

3. Per la fruizione dei permessi sindacali non retribuiti, di cui al comma 2, si applica la medesima procedura prevista dall'articolo 11 commi 3, 4, e 5, per i permessi sindacali retribuiti.

4. L'utilizzo delle aspettative non retribuite avverrà osservando le stesse procedure di richiesta, modifica, revoca e conferma previste per i distacchi sindacali di cui all'articolo 8.

5. I periodi di aspettativa sindacale non retribuita e di permesso sindacale non retribuito, qualora sia giornaliero, non sono equiparati al servizio prestato presso l'Amministrazione ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto alle ferie.

Art. 19

(Trattamento economico e giuridico)

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante nei casi di distacco sindacale sia a tempo pieno che parziale compresi il cumulo dei permessi è disciplinato dal contratto collettivo regionale di lavoro.

2. Al dirigente sindacale è comunque garantito il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse con carattere di stabilità, anche nei casi di fruizione flessibile dei distacchi, di cui all'articolo 10, comma 2. Il trattamento accessorio legato alla performance è determinato in base all'apporto partecipativo del dipendente.

3. I periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'Amministrazione, anche ai fini del trattamento pensionistico. Durante il periodo di prova, qualora dopo la formale assunzione in servizio nei confronti del dirigente sindacale risulti confermato il distacco o l'aspettativa, potranno essere attivate le procedure di urgenza previste dall'articolo 7, comma 7, per la prosecuzione o l'attivazione del distacco o aspettativa. Il periodo di prova risulterà sospeso per tutta la durata del distacco o dell'aspettativa. Tali periodi sono equiparati a servizio sia ai fini della mobilità che della progressione orizzontale.

4. Al personale in distacco sindacale flessibile, secondo le tipologie di cui all'articolo 10, comma 2, ai soli fini della fruizione delle ferie e per il superamento del periodo di prova, si applicano, per il periodo di servizio effettivamente prestato, le disposizioni previste dai contratti collettivi regionali di lavoro con riferimento al rapporto di lavoro part time - orizzontale e verticale. Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi e aspettative, che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part-time e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.

5. In caso di fruizione di permessi sindacali retribuiti è previsto il medesimo trattamento giuridico ed economico di cui ai commi 1 e 2.


6. Le aspettative e i permessi sindacali non retribuiti non comportano alcuna forma di retribuzione a carico dell'Amministrazione pubblica per il periodo di durata degli stessi, pur mantenendo la copertura previdenziale ed assistenziale in base alle disposizioni vigenti in materia.

CISL FP
3



FOCGS


Uil
C'QU L'ELL
A

OIL-FPL


Art. 20
(Tutela del dirigente sindacale)

1. Il dipendente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, fermo restando la disciplina di carattere generale sulla mobilità, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria Amministrazione collocata in diverso Comune, o anche in una Amministrazione del comparto unico Fvg di appartenenza quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede dove ha svolto l'attività.
2. Il dipendente che rientra in servizio, ai sensi del comma 1, è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'Amministrazione, fatte salve le anzianità maturate, e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione "ad personam" della differenza con il trattamento economico previsto per la categoria del nuovo ruolo di appartenenza, fino al riassorbimento a seguito di futuri miglioramenti economici.
3. Il dipendente, di cui al comma 1, non può essere discriminato per l'attività svolta quale dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.
4. Il trasferimento in una unità operativa ubicata in Comune diverso da quello di assegnazione dei soggetti sindacali indicati nell'articolo 11, comma 2, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente.
5. Le organizzazioni sindacali o la RSU, ricevuta la richiesta di nulla osta di cui al comma 4, provvedono, in senso positivo o negativo, entro il termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta. Decorso infruttuosamente detto termine il nulla osta s'intende concesso.
6. Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.
7. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

Art. 21
(Responsabilità)

1. I dirigenti che dispongono o consentono l'utilizzazione di distacchi, aspettative e permessi sindacali in violazione delle disposizioni di cui al presente accordo sono responsabili personalmente, per la parte di competenza, a tutti gli effetti di legge.

Art. 22
(Effetti sulle RSU del riordino delle amministrazioni o uffici)

1. In caso di riordino delle amministrazioni del comparto di cui all'articolo 1, che comporti l'accorpamento di amministrazioni o uffici delle stesse già sede di RSU, in via transitoria e fino alla scadenza del proprio mandato la RSU, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 4, parte prima, dell'ACQ 7 agosto 1998, sarà formata da tutti i componenti trasferiti nella nuova amministrazione, i quali continueranno a svolgere le funzioni di componente RSU esclusivamente nell'amministrazione dove sono assegnati.

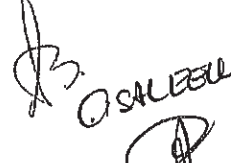
CISL FA



FP CGIL




UIL-FPL



2. In caso di scorporo di amministrazioni o uffici, i componenti RSU restano in carica negli uffici scorporati ove sono assegnati.
3. Per ogni nuova amministrazione o ufficio, a seguito del riordino di cui al comma 1, esiste un'unica RSU.
4. In caso di dimissioni o decadenza di uno dei componenti della RSU risultante dai processi di riordino di cui al comma 1, non si dà luogo alla sostituzione di cui all'articolo 8, comma 2, dell'ACQ 7 agosto 1998.
5. Qualora anche a seguito di processi di riordino di cui ai commi 1 e 2, il numero dei rappresentanti RSU sia inferiore al 50% dei componenti previsto dall'articolo 4 dell'ACQ sopra citato per la nuova amministrazione o ufficio, la RSU decade e le organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg provvedono ad indire nuove elezioni entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione da parte dell'amministrazione interessata.
6. Nelle more delle elezioni di cui al comma 5, le relazioni sindacali, ivi inclusa la contrattazione integrativa, proseguono con le organizzazioni sindacali, di categoria firmatarie del CCRL e con gli eventuali componenti delle RSU rimasti in carica.

Art. 23

(Disposizioni particolari)

1. Le parti si danno atto che, in caso di affiliazione tra sigle sindacali che non dia luogo alla creazione di un nuovo soggetto, i distacchi, le aspettative e i permessi sindacali di cui al presente accordo fanno capo solo alla organizzazione sindacale affiliante, se rappresentativa, ai sensi della disciplina di comparto in materia di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali. Qualora, invece, sia stato costituito un nuovo soggetto, il medesimo subentra alle eventuali prerogative delle rispettive organizzazioni che lo compongono.
2. Le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative con riserva per motivi giurisdizionali, in caso di esito loro sfavorevole del giudizio, dovranno restituire alle Amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi sindacali e delle ore di permesso fruito e non spettanti. Analogamente si procede nei confronti delle confederazioni ed organizzazioni sindacali in caso di superamento dei contingenti dei distacchi sindacali, nonché dei permessi loro spettanti.

Art. 24

(Durata)

1. Il presente accordo ha valenza triennale. La disdetta può essere richiesta dalla Delegazione trattante pubblica di comparto o dalle organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto unico Fvg firmatarie del presente accordo, che raggiungano nel loro complesso almeno il 51% di rappresentatività con riferimento al personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1 almeno sei mesi prima della data di scadenza del triennio. In caso di mancata disdetta il presente accordo si intende rinnovato tacitamente di anno in anno.
2. Per quanto attiene la ripartizione dei distacchi e dei permessi il presente accordo rispetterà i criteri e le scadenze previsti dagli articoli 9, 12 e 13.

CISL EP


FP CGIL




UIL-FPL


3. In caso di decisione giudiziale relativa alla ripartizione delle prerogative sindacali previste dal presente accordo nonché all'ammissione di nuovi soggetti, la Delegazione trattante pubblica di comparto convoca immediatamente le organizzazioni sindacali firmatarie per valutare le iniziative conseguenti.


Art. 25
(Entrata in vigore)

1. Il presente accordo entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione definitiva salvo quanto diversamente disposto nell'articolo.
2. In pari data cessa ogni altra previgente disposizione.

CISCFP


FOCCO
  

UIL-FPL


CISALBA

14