

**PROTOCOLLO  
SISTEMA DELLE RELAZIONI  
SINDACALI**

**COMUNE DI NOVELLARA**

## Art. 1 - Sistema delle relazioni sindacali

1) Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale, incentivando l'impegno e la qualità della performance, il benessere aziendale e stimoli per promuovere il sapere, saper fare e saper essere del personale.

2) Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

3) In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40, comma 3-bis del D.Lgs n. 165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.01.2004;
- b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art. 45, comma 3 del D.Lgs n. 165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 e successive modifiche e integrazioni;
- c) la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio con il vincolo delle risorse disponibili e nei limiti previsti dalle norme di legge;
- d) i trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale, alla performance organizzativa e all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti;
- e) le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs n. 165 del 2001, con il vincolo delle risorse disponibili e nei limiti indicati dalle disposizioni vigenti;
- f) gli importi e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse ai premi variabili.
- g) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art. 45, comma 3 del D.Lgs n. 165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999;
- h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 01.04.1999;

4) Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle oggetto di partecipazione sindacale e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 dello stesso D.Lgs n. 165 del 2001, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali (per gli enti senza dirigenza ovvero con Responsabili dei Servizi), nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lett. c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

5) Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal successivo comma 7 sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza del dirigente che vi provvede con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2,

e dell'art.5 comma 2 del D.Lgs n. 141/2011 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

6) Le parti concordano, nell'affermare la positività di realizzare stabili, costruttive e proficue relazioni sindacali, di agire sulle materie di cui ai successivi commi 7 e 8 con modalità che rispondano ad esigenze di discussione e confronto tali da portare, laddove possibile, alla condivisione delle scelte aziendali.

Le OO.SS. e la RSU potranno chiedere di attivare il confronto nel merito delle materie di cui ai successivi commi 7 e 8, nella forma del confronto o dell'esame congiunto con riferimento alle disposizioni che saranno emanate in attuazione del Protocollo d'intesa tra il Ministro della pubblica Amministrazione regioni, Anci, Upi e OO.SS. del 10 maggio 2012.

7) Di norma sono oggetto di informazione preventiva, le seguenti materie:

a) gli istituti attinenti l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro (art. 5, comma 2, D.Lgs n. 165 del 2001);

b) le materie previste nell'art. 6, comma 1, primo periodo, del D.Lgs n. 165 del 2001 in materia di organizzazione e disciplina degli uffici e consistenza e variazione delle dotazioni organiche;

c) i casi previsti nell'art. 6, comma 1, secondo periodo del D.Lgs n. 165 del 2001 in materia di processi di riorganizzazione degli uffici che comportano l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità *(Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità);*

8) Sono oggetto di informazione, anche successiva, le seguenti materie:

a) la determinazione delle economie aggiuntive derivanti dai risparmi realizzati a seguito dei piani triennali previsti dalle norme (l'art. 16 del DL 6 luglio 2011, n. 98);

g) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro nonché linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;

c) la costituzione del fondo delle risorse decentrate finalizzato alla erogazione di trattamenti accessori;

d) la programmazione delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

e) i percorsi di qualificazione e formazione professionale a seguito di processi di mobilità;

f) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

g) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;

h) i criteri generali sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;

i) l'andamento dei processi occupazionali;

l) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazione a quanto previsto dal regolamento interno comunale

## Art. 2 - Comitato Unico di Garanzia

1) Ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 è stato istituito con deliberazione del 28.06.2011, n. 39 e con determinazione del 28.06.2011, n. 54, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

2) Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

3) Il nuovo organismo assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing e rappresenterà un interlocutore unico, al quale i lavoratori potranno rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliano porvi rimedio.

4) Il CUG ha adottato un proprio regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse, verbali, rapporto sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti, audizioni di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc.;

5) Il CUG ha

Compiti Propositivi su:

- ✓ predisposizioni piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- ✓ promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quando necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- ✓ temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- ✓ iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- ✓ analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini;
- ✓ diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento;
- ✓ azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- ✓ azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche – *mobbing* – nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Compiti Consultivi, formulando pareri su:

- ✓ progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- ✓ piani di formazione del personale;
- ✓ orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- ✓ criteri di valutazione del personale;
- ✓ contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di Verifica su:

- ✓ risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- ✓ esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- ✓ esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro

- mobbing;
- ✓ assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure professionali.

6) il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Azienda ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

Novellara lì, 9.05.2014

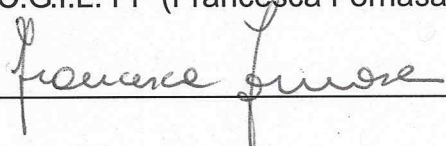
P. l'Amministrazione Comunale di Novellara

p. le OO.SS.

Dott. Luigi Bova (Presidente)

  
\_\_\_\_\_

C.G.I.L. FP (Francesca Fornasari)

  
\_\_\_\_\_

Dott.ssa Elisa Paterlini (Componente)

  
\_\_\_\_\_

R.S.U. (Scazza Angela)

  
\_\_\_\_\_

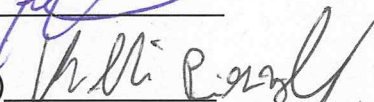
Dott. Nicola Rebecchi (Componente)

  
\_\_\_\_\_

R.S.U. (Ghizzoni Fabio)

  
\_\_\_\_\_

R.S.U. (Uboldi Pierangelo)

  
\_\_\_\_\_

Dott.ssa Farina Maria Luisa (Verbalizzante)

  
\_\_\_\_\_

R.S.U. (Atzori Janis)

  
\_\_\_\_\_

R.S.U. (Sculli Samuela)

\_\_\_\_\_

R.S.U. (Mantovani M. Teresa)

\_\_\_\_\_