



## AVVOCATURA DELLO STATO

### PIATTAFORMA CONTRATTUALE INTEGRATIVA

premessi che

con il CCNL del nuovo Comparto delle Funzioni Centrali 2016 - 2018 si è definito un nuovo sistema di relazioni sindacali per restituire la contrattazione alle rappresentanze dei lavoratori, sia a livello nazionale sia in ogni singolo posto di lavoro, per ridare ruolo a organizzazioni sindacali e RSU che potranno intervenire con i diversi strumenti di partecipazione in ogni processo decisionale che produce effetti sull'organizzazione e sul rapporto di lavoro in ciascuna amministrazione, per ristabilire il corretto equilibrio tra la rappresentanza datoriale e quella dei lavoratori.

In particolare:

- con l'art. 4 cambia l'istituto dell'informazione che passa da adempimento burocratico formale, preventivo o successivo, a *"presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali"*. Essa dovrà essere data con tempi e modalità tali da mettere in condizione le rappresentanze dei lavoratori di poter intervenire su tutte le materie oggetto sia del confronto sia della contrattazione integrativa;
- si semplificano gli istituti della partecipazione. Con l'art. 5 si istituisce il **Confronto** quale relazione che sostituisce e recupera tutte le materie (cosiddette *"riserva di legge"*) prima oggetto di consultazione, concertazione ed esame congiunto. Non è impedita al confronto la possibilità di definire intese tra le parti, ove ve ne siano le condizioni;
- con la **Contrattazione integrativa** di cui all'art. 7 sarà sempre possibile definire accordi di maggior favore per i lavoratori, rispetto a quanto stabilito dal CCNL, su tutte le materie che impattano direttamente con il rapporto di lavoro.

Nel concreto l'azione negoziale di secondo livello deve regolare alla missione istituzionale dell'Amministrazione i seguenti principi:

**All'art. 3 - Obiettivi e strumenti** - si fissano i principi che informano l'intero sistema e che vanno ricondotti ai tre obiettivi fondamentali di:

- contemperare la missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- migliorare la qualità delle decisioni assunte;
- sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

### **A tal fine si articolano i modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa**

#### **La partecipazione**

è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

#### **La contrattazione integrativa**

è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, sia a livello nazionale sia a livello di posto di lavoro.

#### **L'informazione**

è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Essa consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 3, (*le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL*) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Dalla lettura del testo contrattuale derivano alcune possibili indicazioni utili alla definizione del contratto collettivo integrativo quali ad esempio:

**1. Definizione di tipologie di dati ed elementi conoscitivi in relazione al tipo di questioni trattate o da esaminare;**

**2.** Definizione dei **tempi**, dei **modi** e dei **contenuti** delle **informazioni** alle organizzazioni sindacali;

**3.** Definizione dei **modi**, dei **tempi** e dei **contenuti** delle **valutazioni** rese note all'amministrazione da parte delle organizzazioni sindacali.

## **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 cui all'art. 7, comma 3, 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 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. 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.

### **Confronto a livello nazionale**

Tra le materie oggetto di confronto a livello nazionale, chiediamo di affrontare le seguenti:

a) **orario di lavoro:**

definizione di un accordo quadro sulle tipologie di orario di lavoro per l'Avvocatura dello Stato, nel cui ambito, a livello di posto di lavoro, si possano adottare accordi locali che tengano conto della specificità della singola sede

Attuazione e regolamentazione dell'istituto della banca delle ore

b) **mobilità interna:**

attuazione dell'istituto della mobilità interna tra sedi, con definizione dei relativi criteri.

c) **performance:**

criteri generali del sistema di valutazione della performance, nonché confronto preventivo con le OO.SS. sugli obiettivi annuali da assegnare alle strutture dell'Istituto

d) **profili professionali:**

individuazione di nuovi profili professionali, e revisione di quelli già esistenti, in coerenza con

i mutamenti di attività e lavorazioni legate ai processi di informatizzazione

e) gestione delle **posizioni organizzative**

f) **trasferimento o conferimento di attività** ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001.

### **Confronto a livello locale**

Sono oggetto di confronto a livello di sede di elezione di RSU i criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito dal confronto a livello nazionale.

### **Organismo paritetico per l'innovazione**

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Il contratto collettivo integrativo può definire e declinare quanto previsto dal CCNL ed eventualmente potrà definire anche una articolazione di livelli subordinati a quello nazionale dell'organismo medesimo.

### **Contrattazione Collettiva integrativa nazionale**

Il Contratto Collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate di seguito. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale. Non è esclusa la possibilità di prevedere modi e tempi per garantire la ripartizione delle risorse, almeno per la loro parte stabile, con certezza e continuità nel periodo di vigenza (triennale) del Contratto Collettivo Integrativo.

Il Contratto Collettivo Integrativo può definire forme strutturate di relazione con l'Organismo paritetico per l'innovazione (attività di supporto alla trattazione, studi di fattibilità e simulazioni su utilizzo di risorse, ecc.).

Il Contratto Collettivo Integrativo può definire modalità di utilizzo delle agibilità sindacali, delle ore individuali di assemblea anche con l'ausilio di supporto informatico, l'equiparazione dell'attività relazionale (confronto, trattazione, partecipazione a organismi paritetici) a tutti gli effetti all'attività di servizio ordinario.

**Sono oggetto di trattazione integrativa nazionale o di sede unica:**

- a) **risorse:**  
i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, a tal proposito prevedere entro il 31 marzo di ogni singolo anno la definizione delle somme certe e criteri per il loro utilizzo;
- b) **performance:**  
i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) **progressioni economiche:**  
criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) **attività disagiate:**  
criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate;
- e) **indennità:**  
criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, ovvero stipula di specifiche coperture assicurative;
- f) **trattamenti accessori:**  
criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g) **welfare integrativo:**  
criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, a tal proposito prevedere nel CCNLI l'eventualità di stipulare polizze assicurative sanitarie per i dipendenti, ovvero la concessione di benefici assistenziali e sociali (*sussidi e rimborsi*); inoltre adottare misure atte a contrastare lo stress da lavoro correlato, previa rilevazione dello stesso;
- h) **turni:**  
l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno e dei limiti previsti in merito ai turni effettuabili, l'integrazione delle situazioni personali e familiari utili all'esonero dai turni di lavoro;
- i) **reperibilità:**  
l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità e dei limiti previsti per i turni di reperibilità, ove previste;
- j) **sicurezza:**  
le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- k) **tempo parziale:**  
l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- l) **banca delle ore:**  
il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore; a tal fine occorre definire la disciplina e la regolamentazione dei diversi istituti ivi previste;
- m) **orario:**

i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, i criteri di attuazione del lavoro agile e del telelavoro; l'orario flessibile giornaliero con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle esigenze del personale, anche in relazione, alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

In riferimento a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- **maternità:**

beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;

- **handicap:**

assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- **progetti terapeutici:**

siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art 45 del presente contratto;

- **figli:**

si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- **volontariato:**

siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

n) **orario multiperiodale:**

eventuale elevazione del periodo di 13 settimane *di* maggiore e *minore* concentrazione dell'orario multiperiodale e delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie effettivamente lavorabili

o) **part time:**

elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato

p) **diritto allo studio:**

criteri per la ripartizione del contingente di personale destinatario dei permessi per il diritto allo studio;

q) **lavoro straordinario:**

l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;

r) **innovazioni tecnologiche:**

i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi. A tal fine il CCNLI deve prevedere in ogni singola sede di servizio le forme e le procedure per l'attivazione della contrattazione;

s) **differenziazione del premio individuale:**

la misura della maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 78;

t) **tassi di assenza:**

la disciplina degli effetti delle misure per disincentivare gli elevati tassi di assenza del personale rilevati dall'Organismo paritetico per l'innovazione.

### **Contrattazione integrativa locale**

Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente a:

1) **performance:**

i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

2) **sicurezza:**

le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

3) **orario:**

criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; modalità di attuazione del lavoro agile e del telelavoro;

4) **missioni:**

modalità di effettuazione delle missioni;

5) **innovazioni tecnologiche:**

i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

### **Durata, decorrenze, tempi e procedure di applicazione del CCNLI e della Contrattazione**

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo diversa prescrizione espressamente indicata nell'articolato dei singoli istituti.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta *giorni dalla* data di stipulazione, al fine di rendere più coerenti gli accordi di natura economica con la contestualità degli esercizi economici di riferimento, chiediamo di prevedere norme di attivazione (entro il 31 marzo) delle sessioni negoziali per l'utilizzo dei fondi almeno per la parte consolidata nei valori definiti e già certificati al 31.12 di ogni singolo anno.

Il contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Il contratto collettivo integrativo ha durata, triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 6, possono essere negoziati con cadenza annuale.

L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale in tutte le sedi di contrattazione decentrata entro quindici giorni dalla stipulazione del presente contratto.

A livello di posto di lavoro sede di RSU la presentazione delle piattaforme può avvenire anche per iniziativa della RSU (non di parte di essa).

Roma, 1 marzo 2019

I Coordinatori Nazionali

CGIL- FP

CISL- FP

UIL- PA

Vincenzo Malatesta

Corrado Nuccetelli

Tommaso Capezzone