

## **IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI** *nel vigente CCNL 2002 – 2005 Comparto Agenzie fiscali*

Il sistema delle relazioni sindacali ha l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale con l'esigenza della Agenzia di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività ( art.3, c.1).

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti (art.14, c.1).

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti momenti relazionali:

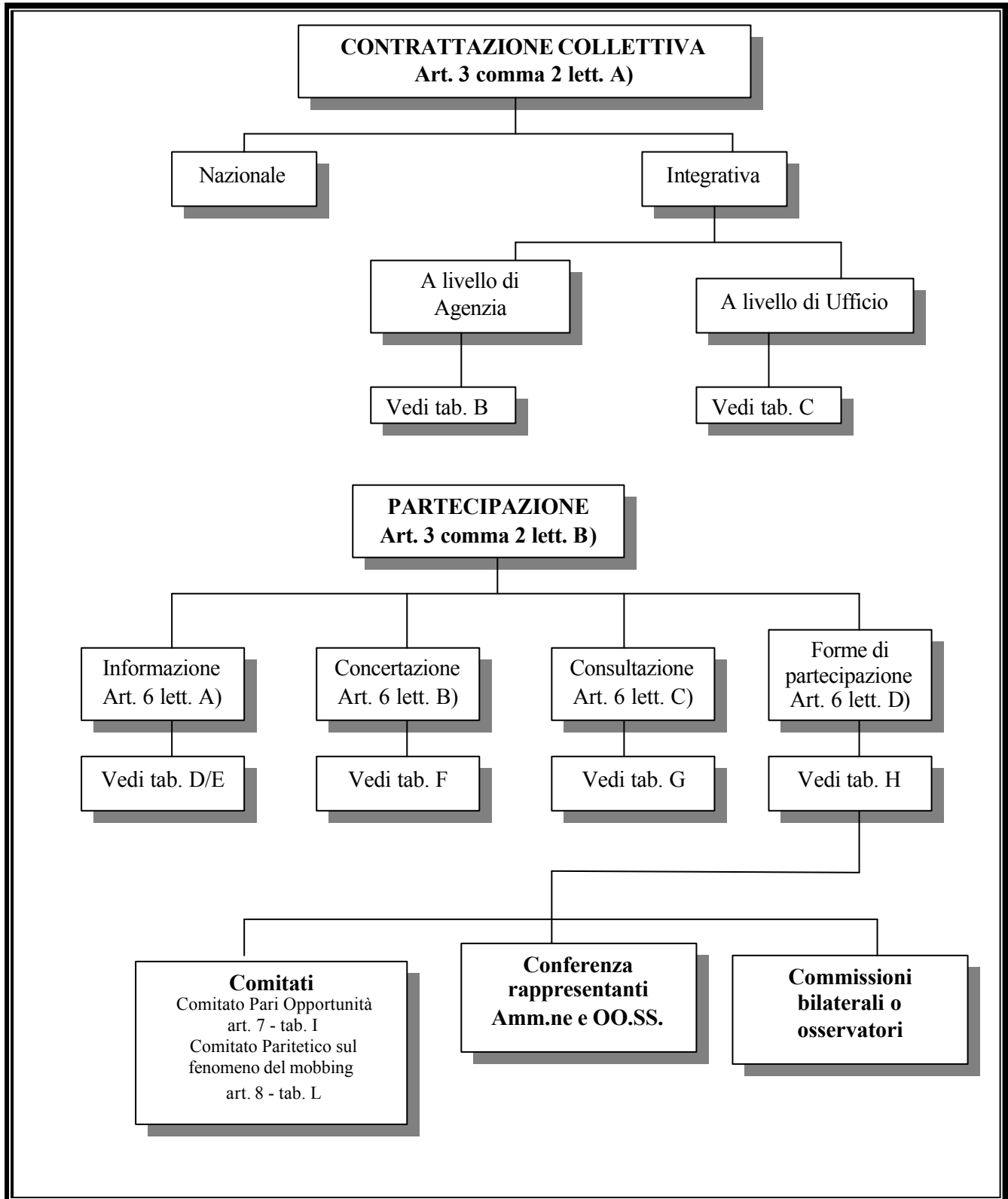
- I) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA;
  - II) PARTECIPAZIONE;
  - III) INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI.
- 
- I) LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (tabella A), oltre che a livello nazionale, si svolge a livello di Agenzia, con la contrattazione integrativa, sulle materie e con le modalità previste dal CCNL (tabella B e C). Essa si svolge in conformità alle convenienze ed ai distinti ruoli delle parti.
  
  - II) LA PARTECIPAZIONE si articola negli istituti **dell'informazione, concertazione e consultazione.**  
**L'informazione**  
L'informazione preventiva costituisce elemento qualificante dell'intero sistema delle relazioni sindacali regolato dal vigente contratto. L'Agenzia fornisce – anche a richiesta – tutte le informazioni sugli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro (art.6, lett. A)INFORMAZIONE, comma1).  
L'informazione è **preventiva** nelle materie e ai soggetti indicati nell'art. 6, lettera A) INFORMAZIONE, comma 2 ed è fornita inviando tempestivamente la documentazione necessaria (tabella D).  
L'informazione è **successiva** nelle materie ed indirizzata ai soggetti indicati nell'art.6, lettera A)INFORMAZIONE, comma 3, aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché tutte le materie demandate alla contrattazione (tabella E).  
**La concertazione**  
La concertazione è attivata mediante richiesta scritta, entro 3 giorni dal ricevimento dell'informazione, dai soggetti e nelle materie indicate nell'art. 6, lett.B) CONCERTAZIONE (tabella F).  
Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve comunque concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione (art.29, comma 2) .  
**La consultazione**  
La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di riorganizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente nelle materie e con i soggetti indicati nell'art.6, lettera C) CONSULTAZIONE, commi1 e 2. (tabella G).

La partecipazione ha come strumento applicativo la costituzione di apposite Commissioni - art.3, comma 2, lett. b (tabelle H, I, L ).

III) L'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI si ha qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi; le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa; l'eventuale accordo sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto (art.15, comma 1).

COMPARTO AGENZIE FISCALI

Tabella riassuntiva A



# CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

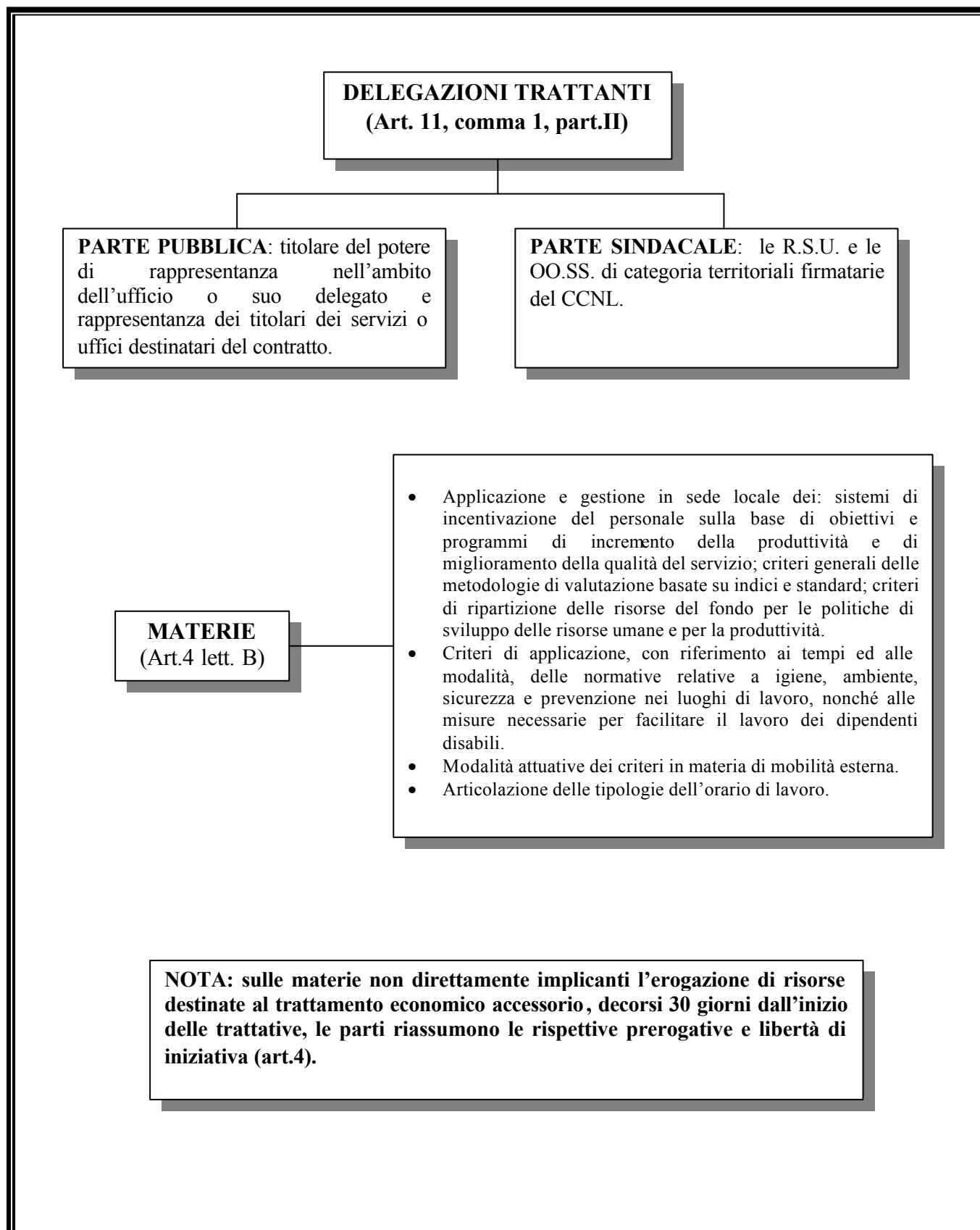
Livello di Agenzia

## Tabella **B**



**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA**  
Livello di uffici individuati come sede di contrattazione a seguito  
della elezione delle R.S.U.

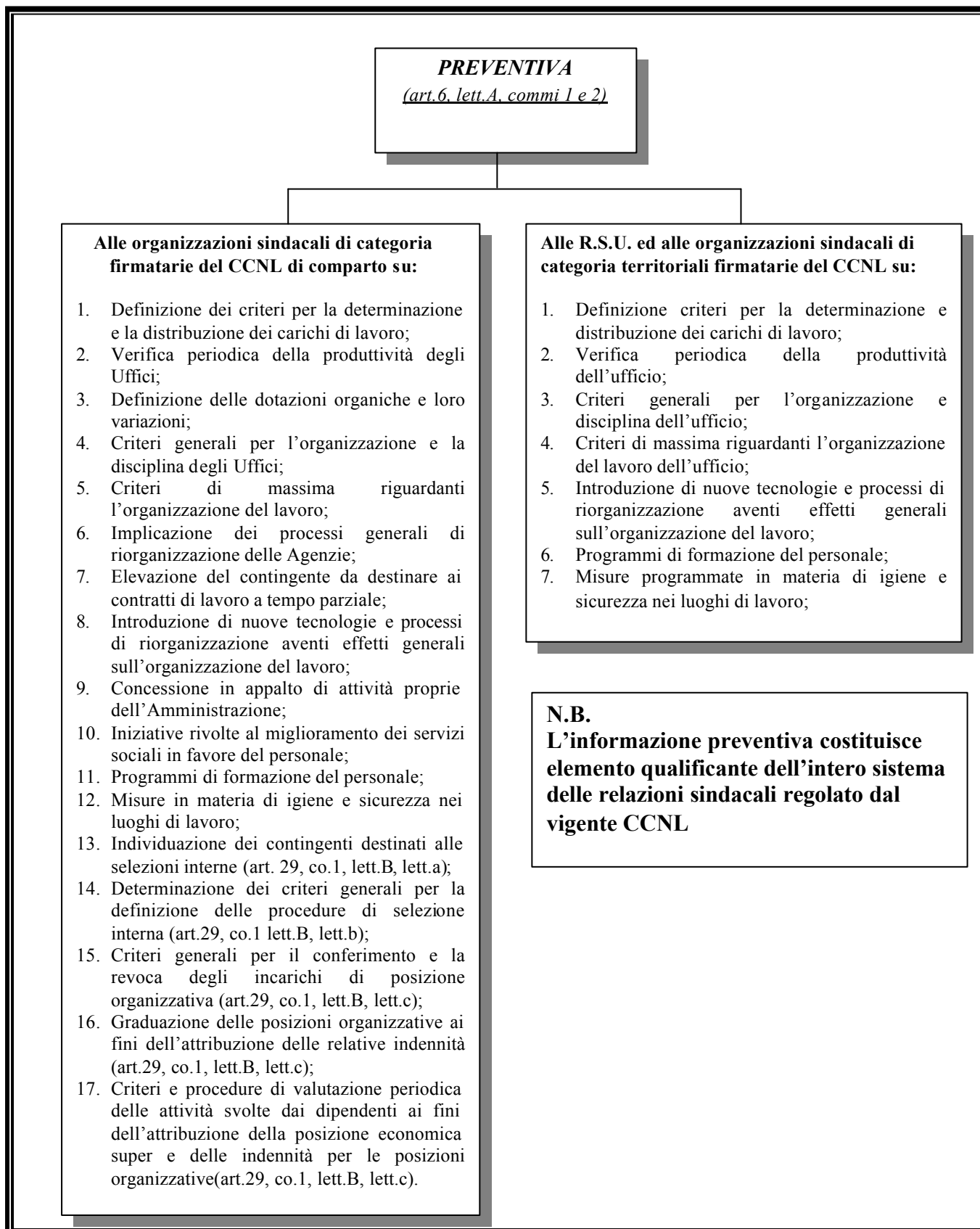
*Tabella C*



## **INFORMAZIONE PREVENTIVA**

anche a richiesta, sugli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro

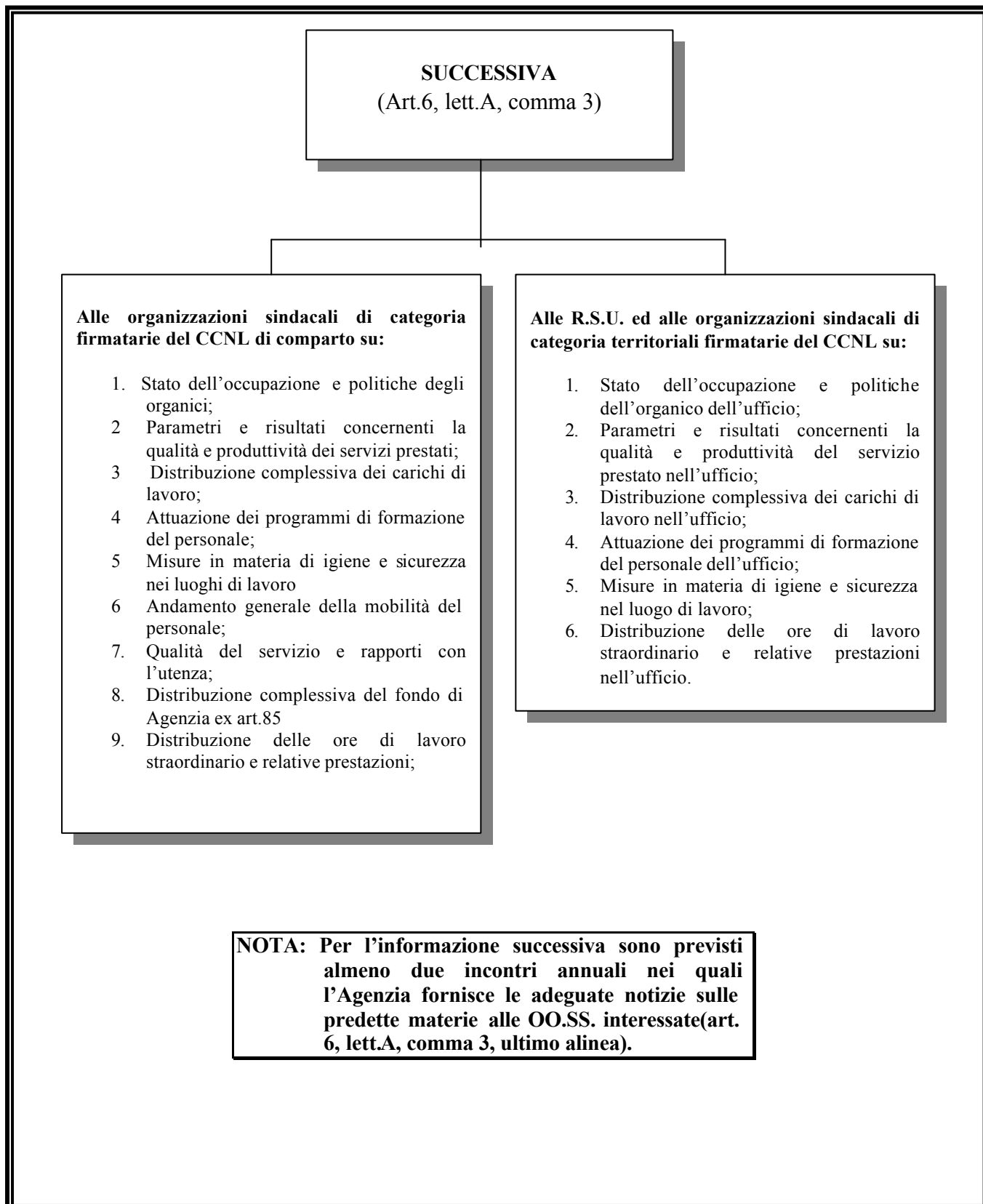
### *Tabella D*



## **INFORMAZIONE SUCCESSIVA**

sugli atti di gestione e la verifica dei risultati, nonché sulle materie demandate alla  
contrattazione

### **Tabella E**



# CONCERTAZIONE

## *Tabella F*

### CONCERTAZIONE (Art. 6 lett. B)

#### PROCEDURA

**Scopo:** verifica della possibilità di un accordo mediante un confronto.

**Attivazione:** richiesta scritta entro 3 giorni dal ricevimento dell'informazione.

**Svolgimento:** incontri da iniziarsi entro 48 ore dalla ricezione della richiesta.

**Conclusione:** entro 30 giorni dall'attivazione.

**Esito:** accordo oppure, se non si raggiunge accordo redazione di verbale dal quale risultino con le posizioni delle parti

#### SOGGETTI E MATERIE

##### OO.SS. firmatarie del CCNL

1. Definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
2. Verifica periodica della produttività degli Uffici;
3. Implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell' Agenzia;
4. Individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne (art.29, comma 1, lett.B);
5. Determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna (art.29, comma 1, lett.B);
6. Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (art 29, comma 1, lett.B);
7. Graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità (art. 29, comma 1, lett.B);
8. Criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati nonché le necessarie garanzie di contraddittorio (art. 29, comma 1, lett.B).

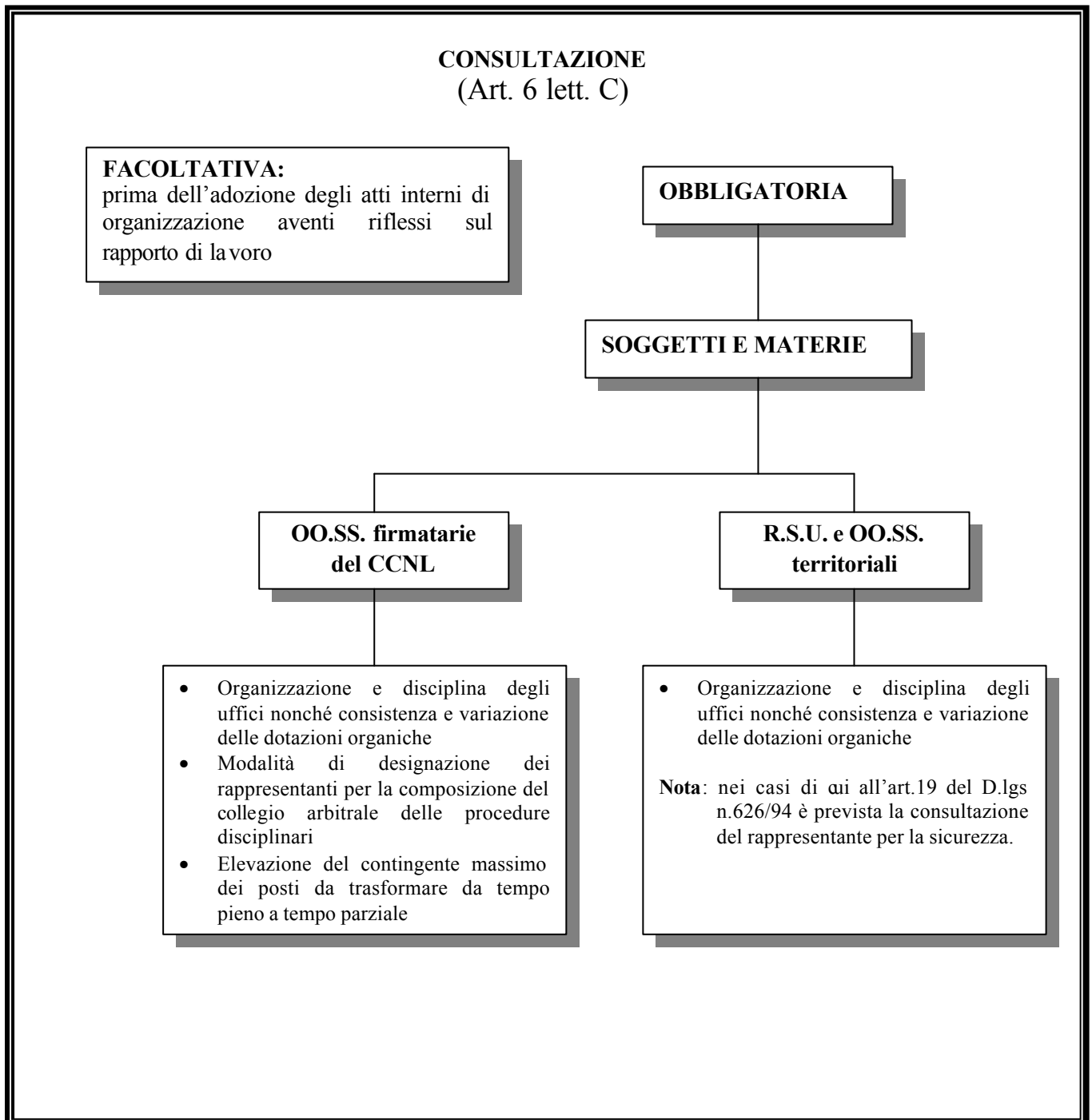
**Nota:** la concertazione è attivata anche sulle linee aziendali di pianificazione per la stipula delle convenzioni con il ministero dell'Economia e Finanze con riferimento alle ricadute sull'organizzazione ed i rapporti di lavoro (art.6 lett.B, comma 1, punto 1), lett. b)

##### R.S.U. e OO.SS. territoriali

1. Definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio.
2. Verifica periodica della produttività dell'ufficio.

# CONSULTAZIONE

*Tabella G*



## FORME DI PARTECIPAZIONE

### *Tabella H*

#### FORME DI PARTECIPAZIONE (Art. 6 lett. D)

##### **CARATTERISTICHE DEGLI ORGANISMI**

- Sono costituiti presso ogni Agenzia
- Non hanno funzioni negoziali
- Sono paritetici
- Comprendono una adeguata rappresentanza femminile

*Comitati composti dai rappresentanti dell'Agenzia e dalle OO.SS. aventi titolo*

**Finalità:** esame e verifica dei risultati dell'azione dell'Agenzia; ricerca convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Agenzia. Viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica (art.6, lett.D,co.2).

*Conferenza dei rappresentanti dell'Agenzia e delle OO.SS. abilitate alla contrattazione integrativa*

**Finalità:** esame, due volte l'anno, delle linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'Agenzia, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi istituzionali (art.6, lett.D, co.3).

*Commissioni bilaterali – Osservatori: hanno il compito di raccogliere dati e di formulare proposte; si costituiscono a richiesta e senza oneri aggiuntivi per l'Agenzia(art.6, lett.D, co.4).*

**Finalità:** Approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti:

- Organizzazione del lavoro
- Ambiente
- Igiene e sicurezza del lavoro
- Servizi sociali

## FORME DI PARTECIPAZIONE

### *COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING*

#### *Tabella L*

#### COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING (art. 8)

**Caratteristiche:**

- Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. di comparto firmatarie del C.C.N.L. e da un numero pari di rappresentanti dell'Agenzia.
- Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Agenzia ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale e per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
- Fa parte del Comitato un rappresentante del Comitato Pari Opportunità ,designato da quest'ultimo, con lo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
- ha durata quadriennale e rimangono in carica fino alla costituzione del nuovo. I suoi componenti possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.
- E' tenuto a relazionare annualmente sull'attività svolta.

**Finalità:** In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno:

- attuare idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale per affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

**Compiti:**

- Raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- Individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che posano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- Formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- Formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

## **FORME DI PARTECIPAZIONE**

### **COMITATO PARI OPPORTUNITÀ**

#### *Tabella I*

#### **COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (art. 7)**

**Finalità:** Favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale (accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale, flessibilità orari di lavoro nella fruizione del part-time, equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio e processi di mobilità)

**Compiti:**

- Raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Agazia è tenuta a fornire
- Formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa a livello di Agenzia.
- Promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone nonché azioni positive, ai sensi della L.125/91
- Relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno delle Agenzie

**NOTA:** Per quanto riguarda il Comitato Pari Opportunità le sue caratteristiche sono:

1. Il Comitato è presieduto da un rappresentante dell'Agazia ed è costituito da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. di comparto firmatarie del C.C.N.L. e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'Agazia.
2. Il vicepresidente viene designato dal Presidente del Comitato e per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
3. Ha durata quadriennale e rimangono in carica fino alla costituzione del nuovo. I suoi componenti possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.
4. E' tenuto a relazionare annualmente sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'Agazia.