



**Non possiamo insegnare direttamente a qualcuno, possiamo solo facilitare il suo apprendimento** (Rogers C. 1961)



**PARTECIPARE PER  
TUTELARE I LAVORATORI**

## **Prefazione**

**Quello che segue non è un corso sull'argomento, ma un registro verbale essenziale, che volge alla comprensione di concetti di base e intorno al quale costruire un autoapprendimento personale, ma anche una consapevolezza di ruolo.**

**Si parte dal mettere delle parole in comune per giungere alla comprensione di semplici concetti di base, un'attività che, se svolta in gruppo, accrescerà ancor di più sia l'apprendimento complessivo che la capacità autoformativa di ognuno dei partecipanti. La nostra realtà operativa impone ormai sempre più lo sviluppo della competenza dell'autoapprendimento, per governare con efficacia la trasparenza e l'indipendenza di pensiero ed azione.**

**IL LAVORO PUO' ESSERE INTEGRATO E VALORIZZATO COME MEGLIO SI CREDE.**

**RSU: MI CANDIDO O NO? – I BISOGNI DEL LAVORATORE**

**CARATTERISTICHE DELLA RSU**

**ATTIVITA' E FUNZIONAMENTO DELLA RSU**

**RLS ATTRIBUZIONI E DIRITTI**

**SISTEMA DI PARTECIPAZIONE SINDACALE**

## MI CANDIDO O NO?



**Non possiamo lasciare al buio le relazioni di lavoro, se non addirittura sottomesse alla piena discrezionalità del dirigente.**

**Partecipare significa colorare di idee ed azioni il puzzle delle relazioni lavorative.**



# La finalità della partecipazione sindacale territoriale e aziendale

è

**tutelare i bisogni dei lavoratori**



*La piramide dei bisogni di Maslow (1954)*

# I PRINCIPALI BISOGNI DEL LAVORATORE

**Formazione e aggiornamento professionale**

**Ambiente di lavoro  
dignitoso e adeguato**

**Compensi che incentivino la  
qualità/quantità del lavoro.**

**Orario di lavoro: flessibilità,  
turni, part-time, telelavoro.**

**Tutela dei diritti individuali: assenze, diritto allo  
studio, carriera, rapporto con i superiori.**

# Conquistiamoli insieme attraverso



**Organizzazione trasparente**



**Comunicazione efficace**



**Accordi inequivocabili**



**CARATTERISTICHE: RSA - RSU - GAU**

## Parole chiave

RSA

RSU

UNICA

GAU

ELETTIVA

PLURALISMO

RAPPRESENTANZA  
GENERALE

## **RSA**

L'ARTICOLO 19 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI (LEGGE 300/1970) PREVEDEVA LA POSSIBILITA' DI COSTITUIRE, AD INIZIATIVA DEI LAVORATORI, RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI (RSA) IN OGNI UNITA' PRODUTTIVA, NELL'AMBITO DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI FIRMATARIE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO APPLICATI NELL'UNITA' PRODUTTIVA STESSA.

## **RSU**

NEL CCNQ 7.8.1998 E' STABILITO CHE LE RSU SUBENTRANO ALLE RSA NELLA TITOLARITA' DEI DIRITTI SINDACALI E NELL'ESERCIZIO DEL POTERE NEGOZIALE. ALTRESI' E' AFFERMATO CHE LE OO.SS. SI IMPEGNANO A PARTECIPARE ALLA ELEZIONE DELLA RSU RINUNCIANDO FORMALMENTE ED ESPRESSAMENTE A COSTITUIRE RSA AI SENSI DELL'ART. 19 DELLA LEGGE 300/1970

## **GAU** (Gruppo aziendale UIL)

LA LEGGE NON HA ESCLUSO LA POSSIBILITA' DI COSTITUIRE TERMINALI DI TIPO ASSOCIATIVO SUI POSTI DI LAVORO MA QUEST'ULTIMI RESTANO PRIVI DEL POTERE CONTRATTUALE.

## CARATTERISTICHE DELLE RSU

**UNICITA'**: il modello è unico in ogni settore ed in ogni unità lavorativa, pubblica o privata.

**ELETTIVITA'**: nasce ed è legittimata dal voto diretto di tutti i lavoratori del posto di lavoro, iscritti o non iscritti ai sindacati.

**RAPPRESENTANZA GENERALE**: di tutti i lavoratori, che deriva dall'elezione a suffragio universale dei componenti.

**PLURALISMO**: tutti, in possesso dei requisiti previsti, possono concorrere per essere eletti, anche se non iscritti ai sindacati nelle stesse liste dei sindacati.



**POTERE E' FUNZIONAMENTO DELLA RSU**

## Parole chiave

COMPETENZA

DELEGAZIONE  
TRATTANTE

MANDATO

A MAGGIORANZA

DECADENZA RSU

PERMESSI

DIMISSIONI RSU

**COMPETENZA  
CONTRATTAZIONE  
DECENTRATA**

LA RSU è SOGGETTO TITOLARE, A LIVELLO UFFICIO, DI POTERI E COMPETENZE IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA. I LIMITI DI QUESTI POTERI SONO FISSATI DAI CONTRATTI COLLETTIVI DI COMPARTO – CCNL – E DAI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI AMMINISTRAZIONE O ENTE - CCNI.

LE RSU HANNO DIRITTO ALL'INFORMAZIONE PREVENTIVA E SUCCESSIVA, ALLA CONCERTAZIONE E ALLA CONSULTAZIONE.

**DECISIONI A  
MAGGIORANZA**

LA RSU ASSUME SEMPRE LE PROPRIE DECISIONI A MAGGIORANZA DEI COMPONENTI PERCHE' è UN ORGANISMO UNITARIO DI RAPPRESENTANZA. QUINDI LA POSIZIONE DEL SINGOLO HA RILEVANZA SOLO ALL'INTERNO DELLA RSU MA NON ALL'ESTERNO. L'EVENTUALE DISSENSO DI SINGOLI COMPONENTI DELLA RSU POTRA' RISULTARE DALLE DICHIARAZIONI ALLEGATE AL VERBALE DI ACCORDO O INCONTRO.

**DELEGAZIONE  
TRATTANTE:  
TUTTI POSSONO  
PRESENZIARE E  
PARLARE.**

NON ESISTONO NORME SPECIFICHE CHE IMPONGONO ALLA RSU UN LIMITE MASSIMO DI PERSONE E, TANTO MENO, DI PARTECIPARE SEMPRE CON LE STESSA PERSONE A TUTTE LE SEDUTE DELLA CONTRATTAZIONE: E' SOVRANA L'AUTODISCIPLINA DELLE PARTI E DI TUTTI GLI ATTORI.

ALTRESI' NON ESISTE UN DIVIETO ESPLICITO AL FATTO CHE UN COMPONENTE DELLA RSU SIA, AL TEMPO STESSO, RAPPRESENTANTE SINDACALE TERRITORIALE.

**MANDATO TRIENNALE.**

**ELEZIONE  
ENTRO 50 GIORNI  
SUCCESSIVI  
ALLA DECADENZA.**

IL MANDATO DELLA RSU è TRIENNALE. IN TUTTI I CASI IN CUI DECADE PRIMA DEL COMPIIMENTO DEL TRIENNIO DI VIGENZA, LA RIELEZIONE DEVE AVVENIRE ENTRO I 50 GIORNI SUCCESSIVI ALLA DECADENZA E LE RELATIVE PROCEDURE DEVONO ESSERE ATTIVATE ENTRO 5 GIORNI SUCCESSIVI ALLA DECADENZA STESSA. TUTTAVIA, NELLE MORE DELLA NUOVA ELEZIONE, LA VECCHIA RSU, CON I COMPONENTI RIMASTI, PROSEGUE NELL'ESERCIZIO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI ED HA FACOLTA' DI SOTTOSCRIVERE GLI EVENTUALI ACCORDI INTEGRATIVI.

**DECADENZA**

PUO' ACCADERE CHE SINGOLI COMPONENTI DECADONO DALL'INCARICO E QUESTO SI VERIFICA, AD ESEMPIO, IN TUTTI I CASI IN CUI IL LAVORATORE NON PRESTI PIU' SERVIZIO NELLA SEDE DOVE E' STATO ELETTO.

IN OGNI CASO, RIMANE IN CAPO ALLA RSU IL COMPITO DI PROVVEDERE ALLA SUA SOSTITUZIONE, DANDONE COMUNICAZIONE ALL'AMMINISTRAZIONE E AI LAVORATORI INTERESSATI.

**L'assenza temporanea da servizio per maternità non costituisce causa di decadenza dalla carica di RSU.**

**In caso di dimissioni di un componente, questo è sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.**

**NO DI ALTRE LISTE.**

**La RSU decade anche quando si verifica la dimissione di più del 50% dei suoi componenti. E' discusso se questa condizione è da riferirsi al dato storico dell'intero triennio di vita della RSU oppure debba riferirsi ad un singolo momento. Si è propensi per quest'ultima soluzione (art. 7, terzo capoverso, CCNQ 7.8.1998).**

**I COMPONENTI DELLA RSU  
NON POSSONO ESSERE  
TRASFERITI IN UNITA'  
OPERATIVE UBICATE IN  
SEDI DIVERSE DA QUELLA  
DI ASSEGNAZIONE, SE  
NON PREVIO ASSENSO  
DELLA RSU STESSA.**

# COMPOSIZIONE RSU

<b>NUMERO DIPENDENTI PER UFFICIO-SEDE</b>	<b>Numero dei componenti per Ministeri, Enti Pubblici non economici, Agenzie Fiscali, Presidenza del Consiglio.</b>
<b>Da 0 a 50</b>	<b>3</b>
<b>Da 51 a 100</b>	<b>5</b>
<b>Da 101 a 200</b>	<b>7</b>
<b>Da 201 a 3000</b>	<b>3 ogni 300 o frazione</b>
<b>Oltre 3000</b>	<b>3 ogni 500 o frazione</b>

**ALLA RSU SPETTANO I PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI IN RAGIONE DI UN MONTE ORE ANNUO PARI A 30 MINUTI PER CIASCUN DIPENDENTE.**

**I PERMESSI RETRIBUITI POSSONO ESSERE UTILIZZATI, OLTRE CHE PER PARTECIPARE A TRATTATIVE SINDACALI, ANCHE PER PRESENZIARE A CONVEGNI E CONGRESSI DI NATURA SINDACALE.**

**PER UTILIZZARE I PERMESSI RETRIBUITI DI PROPRIA SPETTANZA, I COMPONENTI DELLA RSU NON DEVONO CHIEDERE ALCUNA AUTORIZZAZIONE PREVENTIVA ALL'AMMINISTRAZIONE, MA COMUNICARE ALLA STESSA L'EFFETTIVO UTILIZZO DEI PERMESSI.**

**La RSU è un organismo unico elettivo che rappresenta e tutela gli interessi dei lavoratori sul luogo di lavoro e che si pone, nell'ambito della dialettica contrattuale, quale soggetto negoziale necessario, autonomo e distinto dalle organizzazioni sindacali.**

**Nel pubblico impiego le RSU sono disciplinate dall'art. 42 del D.Lgs. n. 165/2001 e dal CCNQ 7 agosto 1998 e successive modificazioni. Il citato organismo subentra alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ed alle analoghe strutture sindacali comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali ad esse spettanti, ex art. 42, comma 6, D.Lgs. 165/2001 ed art. 5 del CCNQ 7/8/98.**

**La RSU è titolare di un potere di contrattazione integrativa a livello locale, congiuntamente ai soggetti e con le procedure individuati dai contratti collettivi nazionali di lavoro, ai sensi del combinato disposto degli artt. 40, comma 3, e 43, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, e gode della sopracitata tutela privilegiata. Attualmente tali soggetti sono individuati nelle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro.**

# PUBBLICO IMPIEGO

RLS

RAPPRESENTANTE del  
LAVORATORI per la  
SICUREZZA



# Parole chiave

**ELEZIONE**

**FORMAZIONE**

**DESIGNAZIONE**

**CONTROLLO**

**INFORMAZIONE**

**PARTECIPAZIONE**

<b>ELEZIONE</b>	<p>IN BASE AL CCNQ 10.7.1996, ALL'ATTO DELLE ELEZIONI DELL'RSU DOVREBBE ESSERE INDICATO ANCHE IL CANDICATO RLS.</p> <p>IN QUESTO MODO, IL RLS VERREBBE AD ESSERE ELETTO CONTESTUALMENTE AGLI ALTRI COMPONENTI DELLA RSU.</p> <p>COSI' NON SI E' FATTO NEL 1998, 2001, 2004, 2007 E 2012.</p>
<b>NUMERO RLS</b>	<p>IN ALTERNATIVA ALLA PROCEDURA SOPRA INDICATA, IL CCNQ 10.7.1996 PREVEDE LA POSSIBILITA', PER LA RSU GIA' COSTITUITA E FUNZIONANTE, DI DESIGNARE AL PROPRIO INTERNO UNO O PIU' RLS.</p> <p>TALE DESIGNAZIONE DEVE POI ESSERE RATIFICATA DALL'ASSEMBLEA DEI LAVORATORI.</p> <p>LA PRECEDENTE REGOLA NON VALE PER GLI UFFICI CON MENO DI 16 DIPENDENTI DOVE IL RLS DEVE ESSERE OBBLIGATORIAMENTE ELETTO.</p>
<b>NUMERO RLS</b>	<p>IL NUMERO VARIA SECONDO LE DIMENSIONI DEGLI UFFICI. NELLE UNITA' LAVORATIVE DA 16 A 200 DIPENDENTI, UN SOLO RLS. DA 201 A 1000 DIPENDENTI, 3 RLS. CON PIU' DI 1000 DIPENDENTI, 6 RLS.</p>
<b>DURATA INCARICO</b>	<p>LA DURATA DELL'INCARICO COINCIDE CON LA DURATA DELLA RSU = 3 ANNI. DOVRANNO ESSERE VOTATI NUOVI RLS IN CASO DI SCIoglIMENTO ANTICIPATO DELLA RSU E QUINDI NUOVE ELEZIONI.</p>

## **DIRITTI RLS**

**ART. 50 D. LGS. 81/08**

**INFORMAZIONE**

**FORMAZIONE**

**PARTECIPAZIONE**

**CONTROLLO**

# **DIRITTI RLS**

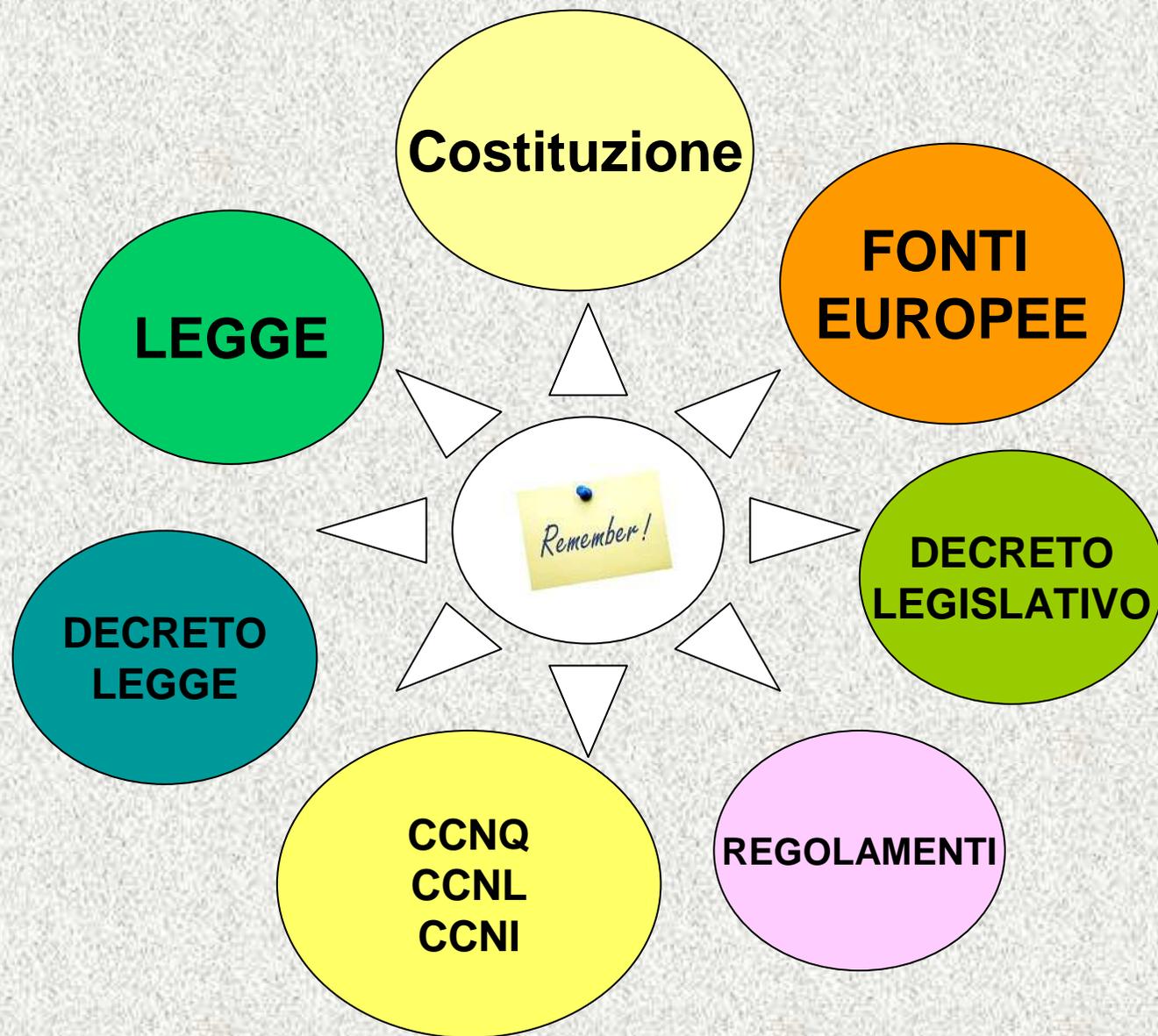
## **PERMESSI RETRIBUITI:**

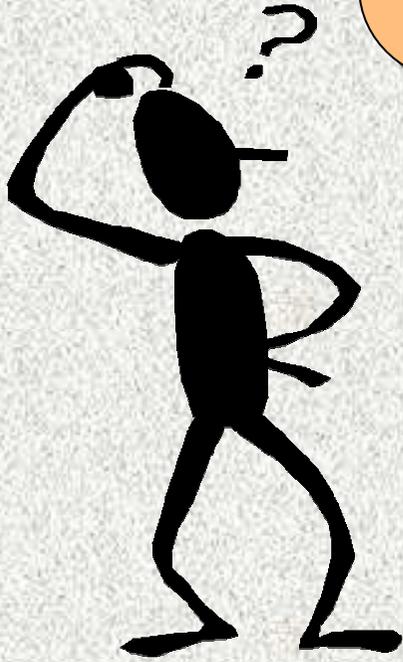
**NELLE UNITA' FINO A 15  
DIPENDENTI, 12 ORE ANNUE.**

**NELLE UNITA' CON PIU' DI 15  
DIPENDENTI, ALLE RSL SPETTANO  
ORE 40 ANNUE PER OGNI RLS.**



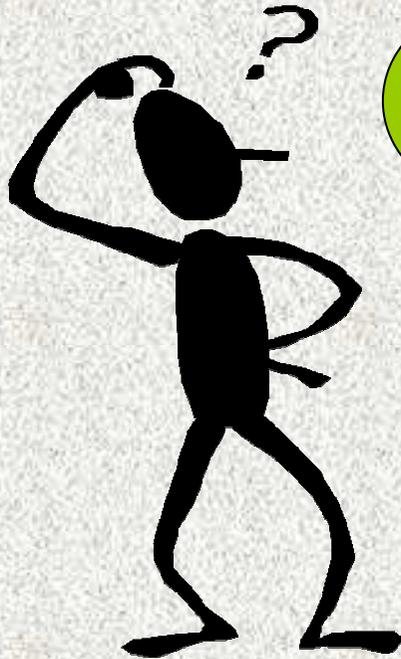
## **LE FONTI DEL DIRITTO**



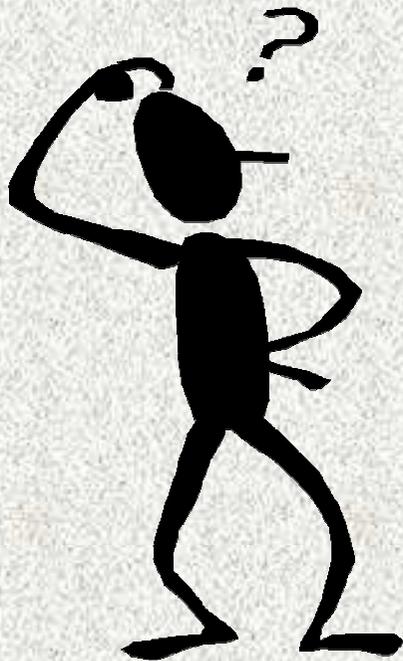


**LA LEGGE**  
**E' FORMULATA E VOTATA**  
**DAL PARLAMENTO**  
**E LA FUNZIONE**  
**LEGISLATIVA E' PROPRIA**  
**DEL PARLAMENTO**

**LA LEGGE DELEGA FISSA I PRINCIPI E I CRITERI DIRETTIVI CHE IL GOVERNO DEVE SEGUIRE NELLA FASE LEGISLATIVA, SINO ALLA FISSAZIONE DEI TEMPI E DEGLI OGGETTI DELLA DELEGA.**



**IL DECRETO LEGISLATIVO  
NASCE DALLA DELEGA  
DEL PARLAMENTO  
AL GOVERNO  
DELLA FUNZIONE  
LEGISLATIVA.  
ART. 76 COSTITUZIONE**



**IL DECRETO LEGGE  
E' UN ATTO DEL GOVERNO  
NEI CASI DI ESTREMA  
NECESSITA'.  
DEVE ESSERE  
CONVERTITO IN LEGGE  
ENTRO 60 GIORNI.**

**SE NON E' CONVERTITO IN LEGGE ENTRO 60  
GG. DECADE EX TUNC DI TUTTI GLI EFFETTI.**

# Le fonti Europee

1. San Marino
2. Città del Vaticano
3. Liechtenstein
4. Lussemburgo
5. Principato di Monaco
6. Andorra
7. Malta
8. Montenegro
9. Kosovo



**REGOLAMENTI**

**Atti normativi di portata generale, sono obbligatori in tutti i loro elementi e sono direttamente applicabili in ciascuno degli stati membri senza necessità di ratifica**

**DIRETTIVE**

**Vincolano lo Stato membro per quanto riguarda il risultato da raggiungere, salva restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma e ai mezzi.**

**Quindi, i legislatori nazionali hanno un certo margine di discrezionalità nello stabilire i criteri di ricezione delle stesse.**

**LETTERALE**

**LOGICA**

**SISTEMATICA**

**AUTENTICA**

**L'INTERPRETAZIONE DELLA NORMA.**

<b>LETTERALE</b>	<b>SIGNIFICATO LETTERALE DEL TESTO</b>
<b>LOGICA</b>	<b>Segue quella letterale ed è rivolta alla discussione della disposizione nel suo complesso attraverso i nessi tra concetti e parole.</b>
<b>SISTEMATICA</b>	<b>Coordina la disposizione con le altre norme, facendo salva sempre la ratio legis (FINALITA' DELLA LEGGE)</b>
<b>AUTENTICA</b>	<b>E' il legislatore che fornisce chiarimenti con una successiva norma esplicativa.</b>
<b>ANALOGIA</b>	<b>Quando le norme giuridiche lasciano spazi vuoti, non resta CHE CERCARE UN'ALTRA NORMA, che pur non disciplinando la nostra ipotesi concreta, ha una ratio simile ad essa.</b>

# REGOLAMENTI

Devono essere emanati in virtù di una legge che espressamente disponga di tale potere nell'ambito del settore di competenza

**GOVERNATIVI**  
(deliberati dai  
Consigli dei Ministri)

**MINISTERIALI**

## D.P.C.M.

Decreti Presidente Consiglio dei Ministri  
MATERIE  
COMPETENZA AMMINISTRATIVA

Decreti Dirigenziali  
per l'organizzazione  
degli Uffici.



### **Le circolari.**

**Hanno generalmente la funzione di interpretare la disposizione della legge. Sono atti amministrativi a rilevanza interna, cioè impongono un'osservanza da parte degli uffici sottoposti gerarchicamente. Non si possono considerare fonti del diritto oggettivo, né possono modificare norme preesistenti.**

### **La dottrina e la giurisprudenza.**

**Queste interpretazioni non sono vincolanti, ma finiscono inevitabilmente per orientare le decisioni, soprattutto in sede giurisdizionale (davanti ai giudici).**



## **IL CONTRATTO DI LAVORO**

## Parole chiave

VERBALE

CONTRATTO

INFORMAZIONE

CCNI

CCNQ

ACCORDO

TERRITORIALE

CCNL

INTESA

AZIENDALE

CONCERTAZIONE

CONSULTAZIONE

**SPESSO  
SINONIMI**

**CONTRATTO**

**ATTO FORMALE PATTIZIO TRA LE PARTI CHE DISCIPLINA IL RAPPORTO DI LAVORO, FISSA IL TRATTAMENTO ECONOMICO E LE REGOLE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.**

**ACCORDO**

**ATTO FORMALE PATTIZIO** che riguarda normalmente uno specifico aspetto del rapporto di lavoro ( es. accordo sui permessi studio). Si usa per indicare i contratti stipulati in sede decentrata.

**INTESA**

**ATTO FORMALE PATTIZIO, SPESSO GENERALE DI PRINCIPI, assunto dalle parti con riferimento ad uno specifico argomento.**

**VERBALE**

**La formalizzazione (atto) di un INCONTRO, DI UN ACCORDO, DI UN'INTESA.**

**VA FORMALIZZATO PER OGNI INCONTRO CHE SI CONSIDERA IMPORTANTE PER LO SVILUPPO DELLE RELAZIONI AZIENDALI.**

<b>CCNQ</b>	<b>Accordi su materie comuni a vari comparti o aree, ovvero tra aree e comparti ( es. diritti sindacali, telelavoro). Accordo per la definizione dei comparti.</b>
<b>CCNL</b>	<b>Riguarda ogni singolo comparto o area individuata e disciplina il relativo rapporto di lavoro e relazioni sindacali.</b>
<b>CCNI NAZIONALE</b>	<b>Si svolge sulle materie, con i soggetti e nei limiti indicati dal CCNL e nel rispetto dei vincoli di bilancio.</b>
<b>CCNI TERRITORIALE AZIENDALE</b>	<b>Si svolge sulle risorse residue a quelle assegnate con il CCNI e in quest'ultimo stabilite e assegnate ai territori.</b>

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

```
graph TD; A[CONTRATTAZIONE COLLETTIVA] --> B[NAZIONALE]; A --> C[INTEGRATIVA]; C --> D[AMMINISTRAZIONE]; C --> E[UFFICIO];
```

**NAZIONALE**

**INTEGRATIVA**

**AMMINISTRAZIONE**

**UFFICIO**

# ARAN?

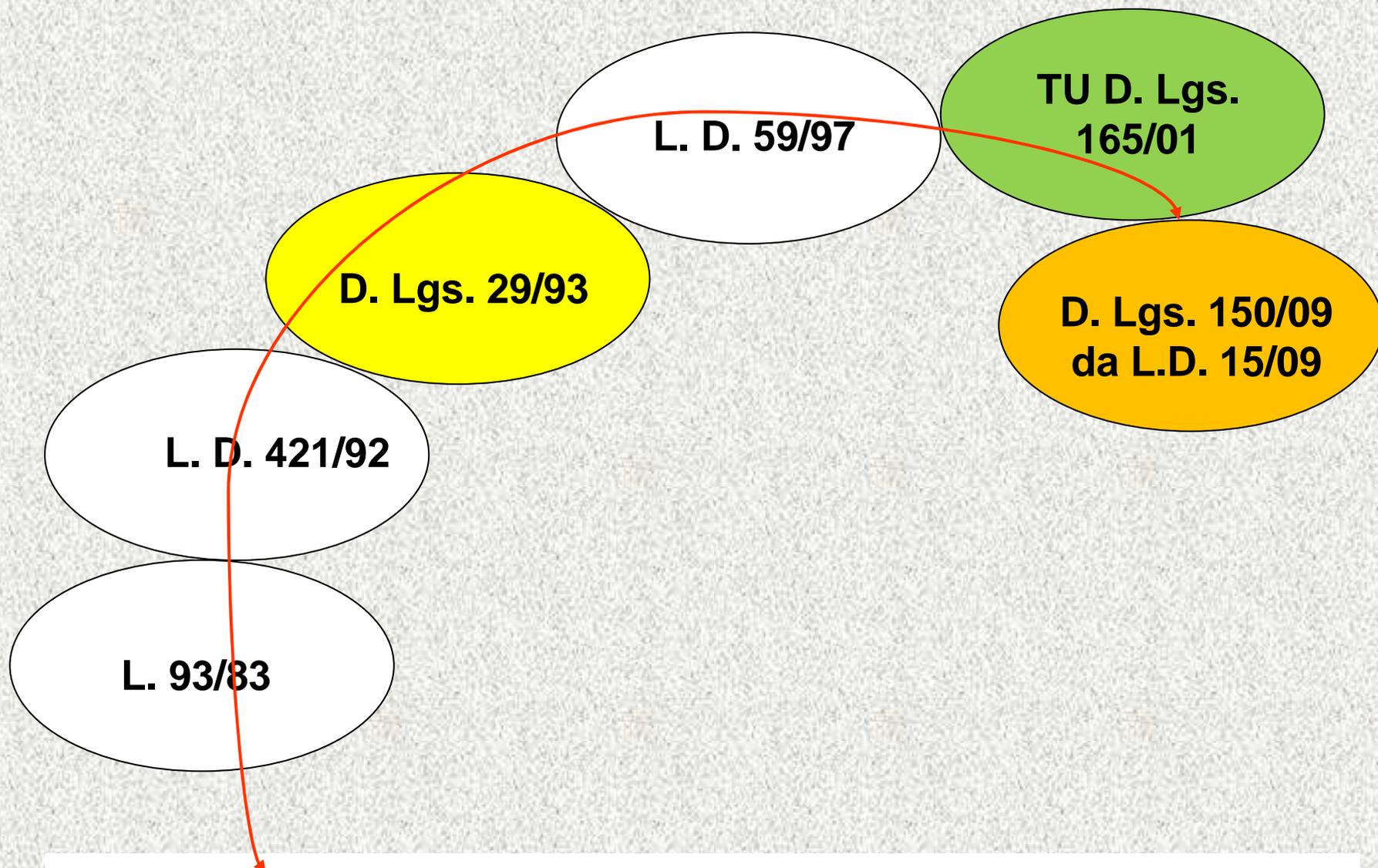
## **AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.**

**L'Aran (Agenzia per la rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni), istituita già dal D. Lgs 29/1993 ed accresciuta e riconfermata nelle sue funzioni dai DD.Lgs. 165/2001 e 150/2009, è l'Agenzia tecnica - dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, gestionale e contabile - che rappresenta le pubbliche amministrazioni nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro.**

**L'Agenzia svolge ogni attività relativa alla negoziazione e definizione dei contratti collettivi del personale dei vari comparti del pubblico impiego, ivi compresa l'interpretazione autentica delle clausole contrattuali e la disciplina delle relazioni sindacali nelle amministrazioni pubbliche.**

**Nello svolgimento dei suoi compiti istituzionali, l'Aran si attiene agli atti di indirizzo dei Comitati di settore, con l'autonomia dettata dall'esigenza di garantire una corretta e funzionale dinamica negoziale.**

**L'Agenzia - oltre a curare le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva - assiste le pubbliche amministrazioni per l'uniforme applicazione dei contratti collettivi di lavoro e, su richiesta dei Comitati di settore, può costituire delegazioni temporanee a livello regionale o interregionale per soddisfare specifiche esigenze delle amministrazioni interessate.**



**Il corso legislativo che ha portato alla contrattualizzazione del rapporto di lavoro nel Pubblico Impiego, quasi dell'organizzazione degli Uffici, per poi retrocedere ad una neo legislazione organizzativa, con il D. Lgs. 150/09.**

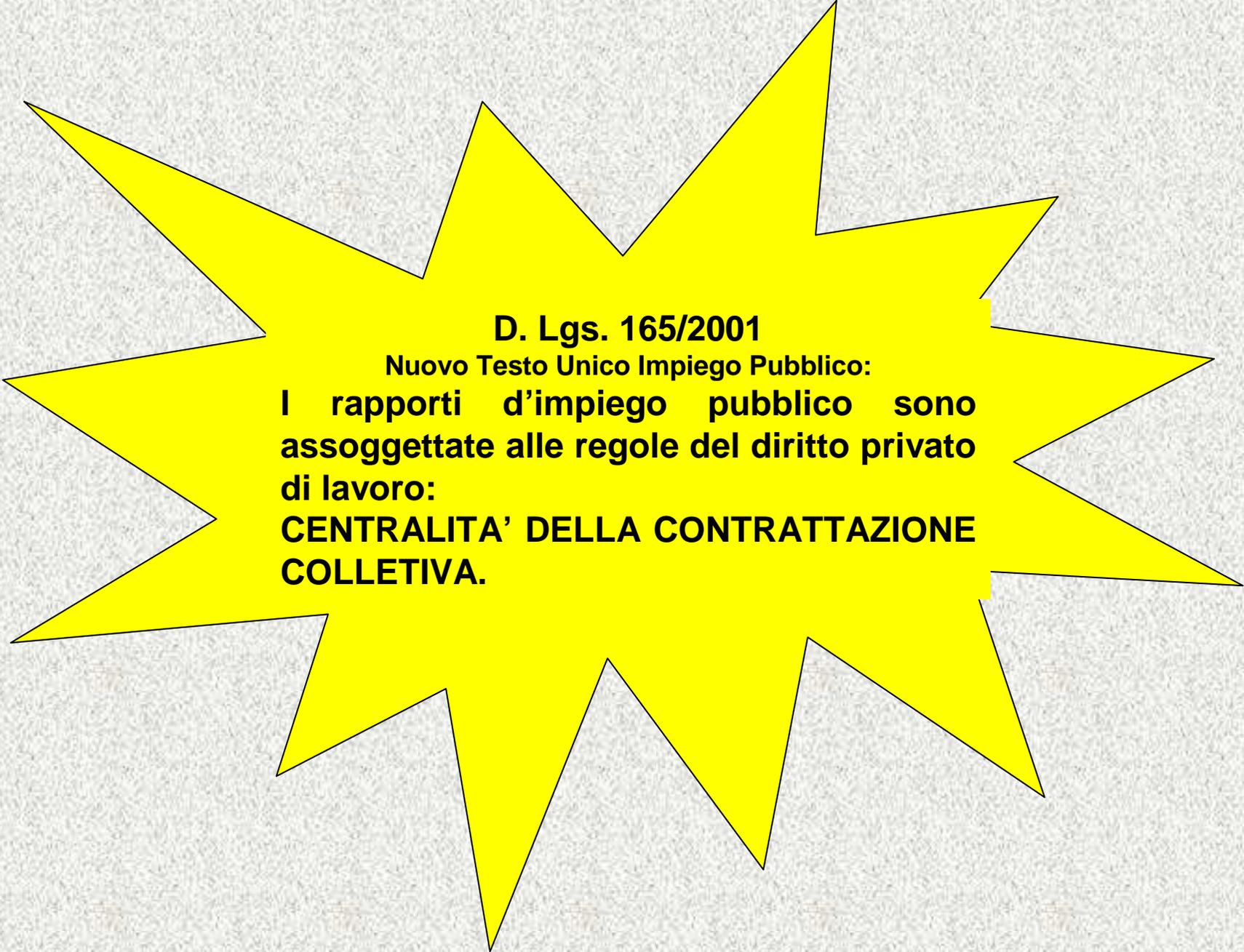
**Avvio contrattualizzazione rapporto di lavoro**

**D. Lgs.  
29/1993**

**DIVIDE E DISPONE**

**Organizzazione  
Pubblicistica  
UFFICI**

**Organizzazione  
Privatistica  
LAVORO**



**D. Lgs. 165/2001**

**Nuovo Testo Unico Impiego Pubblico:**

**I rapporti d'impiego pubblico sono  
assoggettate alle regole del diritto privato  
di lavoro:**

**CENTRALITA' DELLA CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA.**

## **Legge 15/2009 e D. Lgs. 150/2009 di attuazione**

**La centralità del ruolo attribuito alla contrattazione collettiva come fonte di regolamentazione dei rapporti di lavoro con le P.A. è stata ridimensionata dalla legge non in favore di un allargamento dell'area pubblicistica (vedi D. Lgs. 29/93), ma in favore dei poteri unilaterali dei dirigenti, pur sempre di natura privatistica.**

## **Legge 15/2009 e D. Lgs. 150/2009 di attuazione**

**Invece, un rilevante ridimensionamento della contrattazione collettiva si coglie riguardo ai meccanismi di valutazione dei dipendenti e di incentivazione della produttività e della qualità delle prestazioni lavorative anche ai fini delle progressioni in carriera, nonché riguardo la responsabilità disciplinare del dipendente.**

**Di fronte al palese sbilanciamento negoziale causato da una legge che assegna alla dirigenza pubblica un potere unilaterale (burocratico gerarchico), che finisce solo per alienare il lavoratore sempre più istruito e professionalizzato, è necessario più che mai sviluppare pratiche di unità e competenza sindacale soprattutto nei territori e negli uffici.**

**Valorizzare il sistema di partecipazione sindacale, soprattutto negli uffici, sostenendo un'ampia partecipazione delle RSU in ogni verifica e controllo delle ricadute sul personale delle scelte gestionali.**

**Controllare pedissequamente la corretta applicazione delle norme a tutela della sicurezza e della salubrità degli ambienti, del clima lavorativo fino alla corretta rilevazione dello stress da lavoro correlato.**

# SISTEMA DI PARTECIPAZIONE SINDACALE

INFORMAZIONE

CONCERTAZIONE

CONSULTAZIONE

PARTECIPAZIONE

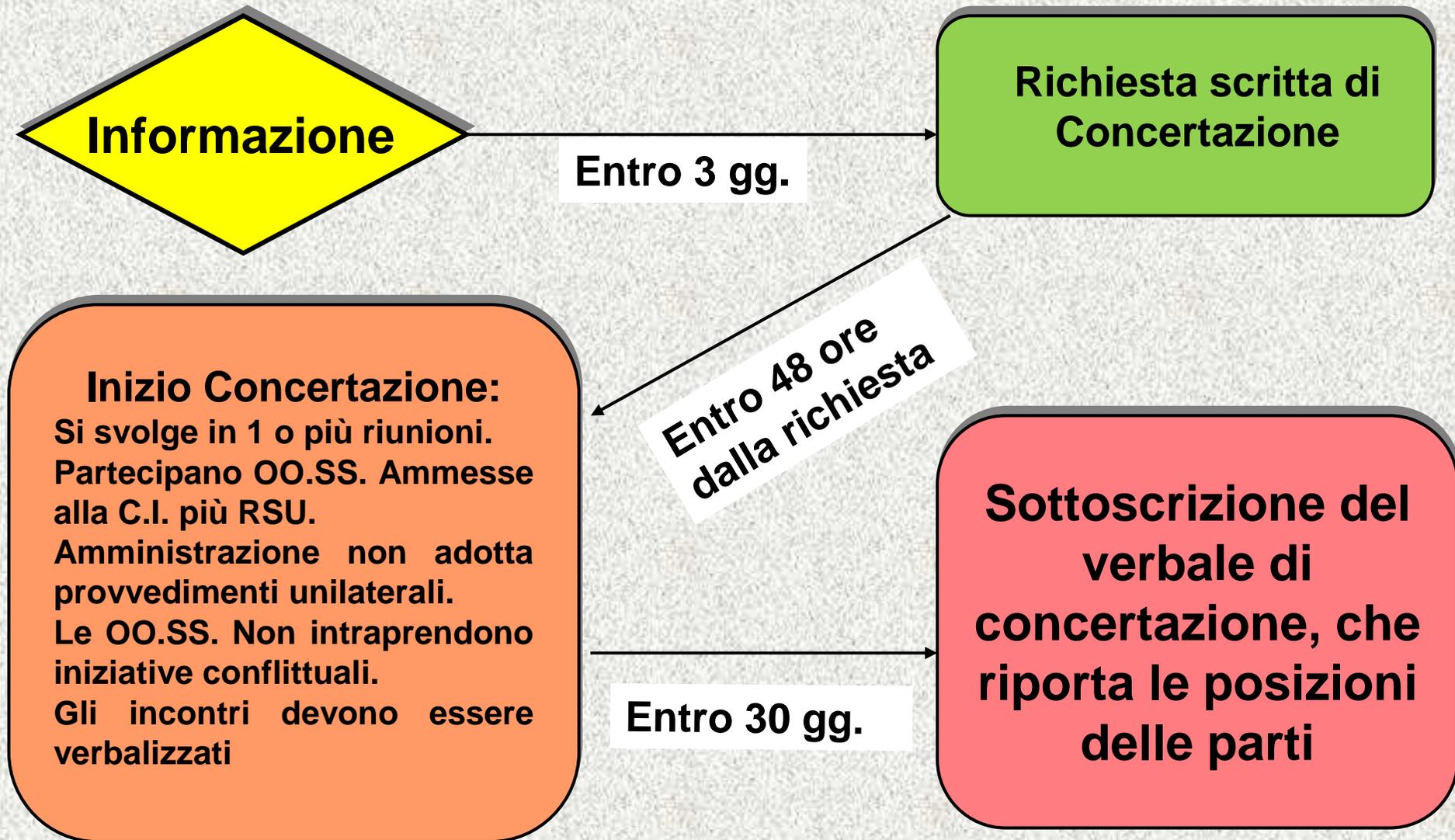
COMITATI

CONFERENZE

COMMISSIONI

<b>INFORMAZIONE</b> PREVENTIVA SUCCESSIVA	<p>I CCNL individuano le materie oggetto di informazione preventiva e successiva.</p> <p>E' FATTA SALVA LA POSSIBILITA' DI RICHIEDERE QUALSIASI INFORMAZIONE RELATIVA ALLE ATTIVITA' DI LAVORO IN UN RAPPORTO TRA LE PARTI DI BUONA FEDE E CORRETTEZZA.</p>
<b>CONCERTAZIONE</b>	<p>I CCNL individuano le materie oggetto di <b>CONCERTAZIONE</b>, che segue l'informazione ed è volta ad un vero e proprio confronto che resta agli atti per mezzo dei verbali tra Amministrazione e rappresentanti sindacali.</p>
<b>CONSULTAZIONE</b>	<p>I CCNL individuano le materie oggetto di <b>CONSULTAZIONE</b></p> <p>Attività che comporta l'acquisizione da parte dell'Amministrazione di pareri, formulati dalle OO.SS. e dalla RSU prima dell'adozione di atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.</p>
<b>COMITATI PARITETICI</b>	<p><b>ESEMPIO: PARI OPPORTUNITA'.</b></p>

# PROCEDIMENTO DI CONCERTAZIONE





**3-6 marzo  
2015**

**...cresciamo insieme**

AI BISOGNI DEI LAVORATORI  
E' INDISPENSABILE RISPONDERE CON  
**PRESENZA SUL POSTO DI LAVORO**  
**INDIPENDENZA**  
**COMPETENZA**

**CON NOI PARTECIPERAI IN PRIMA PERSONA  
E PIENAMENTE SOSTENUTO NELLE DECISIONI  
CHE TI RIGUARDANO.**