

L'obbligo di comunicazione ed informazione sindacale



Il nuovo Ccnl. FL 2019/2021, innovando rispetto all'art. 4 del Ccnl. FL 21 maggio 2018, stabilisce che l'informazione sia resapreventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali, tra le altre, anche per gli atti di organizzazione degli uffici (ex art. 6 d.lgs. 165/2001), ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.

Il nuovo Ccnl. FL 2019/2021 dispone anche che l'informazione debba "essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti".

Gli enti con meno di 70 dipendenti, inoltre, dovranno fornire, semestralmente, informazione relativamente ai dati su:

- ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale;
- monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
- contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione;
- assenze del personale di cui all'art. 70 del Ccnl. del 21 maggio 2018;
- affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 5 – Confronto

I sindacati possano chiedere l'attivazione del entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione e l'ente dovrà

quindi convocare le parti sindacali entro e non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

Le materie oggetto di confronto:

- criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- istituzione servizio di mensa o, in alternativa, l'attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 dell'ipotesi di Ccnl. in commento, in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3;
- criteri per l'effettuazione delle procedure inerenti le progressioni verticali (ex art. 13, comma 7);
- gli andamenti occupazionali;
- le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- le materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.