

RELAZIONI SINDACALI

- QUESITI -

INDICE

- Ammissione alla contrattazione collettiva nazionale
 - Affissione e uso dei locali
 - Aspettativa non retribuita
 - Assemblea
 - Contenzioso interno alle organizzazioni sindacali
 - Contrattazione integrativa
 - Materie e regole
 - Richiesta tavoli separati
 - Sottoscrizione
 - Delegazione trattante di parte pubblica
 - Delegazione trattante di parte sindacale
 - Contributi sindacali
 - Dirigente sindacale
 - Accredito
 - Tutela
 - Distacco sindacale
 - Federazioni sindacali composte da più sigle
 - Organizzazioni sindacali non rappresentative
 - Organizzazioni rappresentative ammesse con riserva
 - Permessi del monte ore di amministrazione
 - Modalità di calcolo
 - Fruizione
 - Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari
 - Permessi sindacali non retribuiti
 - RSU
 - Comitato dei garanti
 - Indizione delle elezioni, decadenza, incompatibilità, dimissioni e sostituzioni
 - Regole di funzionamento
 - Terminali associativi
-

AMMISSIONE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

riferimenti normativi: art. 43 d.lgs 165/2001 e art. 19 CCNQ 7 agosto 1998

INDICE

- Come si acquisisce il diritto a partecipare alle trattative contrattuali nazionali?

La partecipazione al tavolo contrattuale nazionale non discende dalla richiesta della singola organizzazione o da un atto discrezionale dell'Aran, ma è disciplinata dall'art. 43 del d.lgs 165/2001, previo esperimento di una complessa procedura solo al termine della quale l'Aran accerta le organizzazioni di categoria legittimate, per avere raggiunto la soglia percentuale prevista dalla legge, ad essere ammesse ai tavoli di contrattazione nazionale.

- Quali sono le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative e alle prerogative sindacali nazionali?

L'Aran ha il compito di accertare le organizzazioni sindacali rappresentative da ammettere ai tavoli nazionali di contrattazione. Le tavole allegate ai CCNQ sulla ripartizione delle prerogative sindacali identificano esattamente le organizzazioni sindacali rappresentative e il numero dei distacchi e permessi nazionali di cui sono titolari per i relativi bienni contrattuali di riferimento. I movimenti associativi che intervengono tra un biennio contrattuale e l'altro, pur essendo pienamente legittimi, non producono effetti se non codificati dai successivi CCNQ.

- E' previsto l'accertamento della rappresentatività relativamente a specifiche tipologie professionali?

L'Aran provvede, ai sensi dell'art. 43 del D.lgs 165/2001, ad accertare la rappresentatività sindacale delle organizzazioni sindacali da ammettere ai tavoli di trattativa dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Pertanto, tale accertamento è relativo esclusivamente ai comparti e alle aree di contrattazione nella loro unicità, senza alcun riferimento a specifiche tipologie professionali.

- I mutamenti associativi interni alle organizzazioni sindacali rappresentative incidono sulla ammissione alle trattative nazionali?

Le competenze dell'Aran sono quelle di accertare i sindacati rappresentativi da ammettere ai tavoli nazionali di contrattazione e codificare nei CCNQ le loro prerogative sindacali. Poiché non è possibile limitare la libertà sindacale e quindi i movimenti associativi (nuove adesioni, recessi di precedenti adesioni, formazione di nuovi soggetti sindacali, cambi di denominazioni, etc.) che possono verificarsi tra un accertamento della rappresentatività e quello successivo, al fine di garantire la stabilità della delegazione trattante per ogni biennio contrattua-

le, l'art. 19 del CCNQ del 7 agosto 1998 ha stabilito che di essi se ne tenga conto solamente nel successivo accertamento della rappresentatività. Sino a tale momento la situazione resta cristallizzata a quanto indicato nel relativo CCNQ. Dalla normativa esposta ne deriva che rileva, innanzi tutto, il momento dell'accertamento, non producendo, nell'immediato, alcun effetto le vicende associative che si verificano successivamente.

AFFISSIONE E USO DEI LOCALI

riferimenti normativi: artt. 3 e 4 CCNQ 7 agosto 1998

chiarimenti Aran: [nota n. 4260 del 27 maggio 2004](#)

INDICE

- Quali sono i soggetti titolari del diritto di affissione e del diritto ai locali?

Per quanto riguarda il diritto di affissione e il diritto all'utilizzazione dei locali, rientrando tali diritti, come quello di indire l'assemblea, tra quelli di sostegno all'attività sindacale nei luoghi di lavoro, la loro titolarità è in capo alla RSU unitariamente intesa e alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative. Nel quadro normativo generale vigente i diritti sindacali nei luoghi di lavoro sono riconosciuti oltre che alla RSU solo alle organizzazioni di categoria rappresentative (le confederazioni sindacali non hanno titolarità in proprio). I diritti di affissione e di uso dei locali sono disciplinati dal CCNQ del 7 agosto 1998.

- E' possibile concedere strumentazioni ulteriori oltre quelle già previste?

Nel caso in cui la RSU e i sindacati rappresentativi richiedano la disponibilità di strumentazioni aggiuntive a quelle previste, nulla vieta di concordarne l'utilizzo secondo i livelli di contrattazione integrativa dell'amministrazione, ma ciò non può comportare un aggravio di spesa e costi aggiuntivi per l'amministrazione stessa.

- Rientra nell'esercizio del diritto di affissione l'apertura di una finestra informatica sulla rete intranet dell'amministrazione?

L'art. 3 del CCNQ 7 agosto 1998 ha riconosciuto in capo alla RSU e ai dirigenti sindacali appartenenti alle organizzazioni sindacali rappresentative il diritto di affissione anche mediante l'utilizzo – ove disponibile – dell'eventuale attrezzatura informatica. Naturalmente il dovere di collaborazione a carico della amministrazione non deve comportare ulteriori adempimenti che costituiscano aggravio di spesa o disagi organizzativi per la stessa. Le modalità di utilizzo delle attrezzature vanno, pertanto, concordate nella sede di lavoro nel rispetto del suddetto principio.

- La RSU può utilizzare, per le sue comunicazioni al personale, la carta intestata dell'amministrazione?

La RSU deve utilizzare, per qualsiasi tipo di comunicazione, diretta e non ai dipendenti dell'Ente, carta intestata propria o anche con un semplice timbro che permetta ai dipendenti stessi di accertarne la provenienza, senza ingenerare dubbi ed equivoci. Essa è infatti controparte dell'amministrazione, insieme alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, nella stipula dei contratti integrativi.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

riferimenti normativi: art. 12 CCNQ 7 agosto 1998 e art. 7, comma 3, CCNQ 18 dicembre 2002, confermato dal CCNQ del 3 agosto 2004

chiarimenti Aran: [nota n. 4260 del 27 maggio 2004](#)

INDICE

- Le aspettative non retribuite sono fruibili solo da dirigenti sindacali appartenenti ad organizzazioni sindacali rappresentative?

Le ragioni che hanno indotto le parti che hanno sottoscritto il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali a prevedere che anche le aspettative non retribuite disciplinate dall'art. 12 siano fruibili solo dalle organizzazioni sindacali rappresentative si rinvergono nell'insieme del quadro normativo che, nel pubblico impiego, ha ridisegnato il sistema delle relazioni e dei diritti sindacali, contrattualizzando l'intera materia relativa all'utilizzazione dei distacchi, permessi ed aspettative, con le precisazioni che saranno svolte nei punti seguenti. Il nuovo sistema collega strettamente la fruizione delle prerogative sindacali alla rappresentatività, come si evince senza possibilità di dubbio sulla base dell'elemento letterale, dall'art. 43 comma 6 del D.lgs 165/2001, il quale recita che "le confederazioni e le organizzazioni ammesse alla contrattazione nazionale hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività". L'art. 12 del CCNQ 7 agosto 1998 non ha fatto dunque altro che applicare la suddetta regola - ritenuta inderogabile dalle parti - anche in presenza della contrattualizzazione delle modalità di utilizzo delle prerogative - perché connessa con l'accertamento della rappresentatività (materia sottratta alla disponibilità della fonte pattizia anche a seguito degli esiti del referendum dell'11 giugno 1995). In buona sostanza la legislazione che riguarda il rapporto di lavoro pubblico assume carattere di specialità sotto diversi profili rispetto al modello della Legge 300 del 1970, al quale pure è ispirata nel riprendere le forme di tutela delle libertà e dell'attività sindacale.

Infatti è oggetto di tutela legale specifica, che lo statuto dei lavoratori non contempla, il ruolo del sindacato nella contrattazione collettiva a livello nazionale e l'ammissione alle trattative con l'Aran è garantita alle organizzazioni sindacali che superino una soglia minima di rappresentatività (misurata in base alle deleghe per i contributi sindacali ed ai voti riportati nella elezione degli organismi di rappresentanza unitaria del personale, in percentuale rispetto al totale delle deleghe e dei voti). Di conseguenza, la rappresentatività non si ricava dalla effettiva sottoscrizione dei contratti come nel settore privato dove vige un regime di

libertà negoziale, ma all'opposto, solo il superamento della soglia minima di rappresentatività obiettivamente misurata è condizione necessaria e sufficiente per essere ammessi alle trattative negoziali e, quindi, alla fruizione delle relative prerogative i cui costi diretti ed indiretti (come avviene per le aspettative) sono a carico dello Stato. In definitiva le norme in esame (ed i CCNQ che ne sono derivati) delimitano legittimamente e coerentemente il numero dei soggetti sindacali che possono accedere ai benefici in questione. Pertanto mentre è vero che le aspettative non retribuite nel contesto della Legge 300 sono svincolate dalla rappresentatività, nel sistema del pubblico impiego dove - come detto - non sussiste con riguardo ai soggetti delle relazioni sindacali il principio di libertà negoziale, anche la fruibilità di questa prerogativa, con l'entrata in vigore del CCNQ del 7 agosto 1998 ed in applicazione dell'art. 43 citato, è riconosciuta solo a quei soggetti che sulla base delle regole sono individuati come interlocutori della parte pubblica rappresentata dall'Aran ed ammessi alle trattative per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

- Qual è il limite temporale minimo dell'aspettativa sindacale non retribuita?

Il combinato disposto dell'art. 12 e art. 7 del CCNQ del 7 agosto 1998 esclude la possibilità di fruizione di periodi di aspettativa sindacale non retribuita per periodi inferiori a tre mesi. Si evidenzia, inoltre, che le aspettative non retribuite sono previste in favore dei soli dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative.

- L'aspettativa non retribuita è cumulabile con i permessi orari di amministrazione?

L'art. 12 del CCNQ sull'utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali del 7 agosto 1998 prevede l'applicazione delle flessibilità di cui all'art. 7 anche ai casi di aspettativa sindacale non retribuita. Nell'ipotesi di una aspettativa sindacale non retribuita part-time troverà, quindi, applicazione il comma 8 dell'art. 7, in cui si esclude la possibilità di fruizione dei permessi previsti dagli artt. 8 e 9 del CCNQ.

- L'aspettativa non retribuita è cumulabile con il distacco part-time?

Il limite della cumulabilità tra aspettativa non retribuita e distacco part-time è fissato nell'art. 7 del CCNQ del 18 dicembre 2002, confermato dal CCNQ del 3 agosto 2004.

ASSEMBLEA

riferimento normativo: art. 2 CCNQ 7 agosto 1998

chiarimenti Aran: [nota n. 4260 del 27 maggio 2004](#)

- Le ore annue per l'assemblea spettano anche ai dipendenti che sono componenti RSU?

Le ore annue pro capite per dipendente costituiscono un monte ore distinto da quello dei permessi sindacali (monte ore di amministrazione), in quanto sono destinate alla partecipazione alle assemblee sindacali e spettano a tutti i lavoratori, compresi gli eletti nella RSU.

- Su quali argomenti può essere indetta l'assemblea?

L'ordine del giorno delle assemblee deve riguardare materie "di interesse sindacale e del lavoro" rientrando, in detto inciso, un contenuto molto ampio e difficilmente interpretabile. Più propriamente si precisa che le materie all'ordine del giorno dell'assemblea non devono necessariamente interessare problemi sindacali della singola amministrazione o dell'insieme dei lavoratori della stessa, ma possono essere tutti quelli che il sindacato assume come materia propria in rapporto ai propri obiettivi. Inoltre i termini "di interesse sindacale e del lavoro" riconducono a problemi di carattere più generale relativi a tutto ciò che concerne direttamente o indirettamente la condizione di lavoro.

- Le assemblee del personale del comparto e di quello con qualifica dirigenziale avvengono separatamente? A convocarle sono abilitati gli stessi soggetti?

Poiché, come già precisato per altri istituti, i contratti di lavoro del personale dei comparti e delle aree dirigenziali sono distinti ed operano in favore di dipendenti diversi, le assemblee del personale dei comparti e dei dirigenti avvengono separatamente. Il diritto di indire l'assemblea per il personale non dirigente è in capo alla RSU e alle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto (e non possono parteciparvi i dirigenti) mentre per i dirigenti il diritto è in capo alle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza e alle RSA della dirigenza (e non possono parteciparvi i dipendenti del comparto). L'unica eccezione è il caso in cui una organizzazione rappresentativa sia nel comparto che nell'area dirigenziale indica una assemblea sindacale unica per materie di interesse comune. Sarà cura dell'amministrazione rilevare le presenze in quanto le ore utilizzate dovranno essere detratte dal rispettivo monte ore annuo.

- L'organizzazione sindacale presente nel luogo di lavoro ma non rappresentativa nel comparto o nell'area può convocare l'assemblea?

Il diritto di assemblea rimane regolamentato dal CCNQ del 7 agosto 1998 e dai CCNL di comparto e di area. Non hanno pertanto titolo ad indire la assemblea le organizzazioni sindacali non rappresentative, ancorché presenti nell'amministrazione.

- Una organizzazione sindacale rappresentativa solo nell'area dirigenziale può indire l'assemblea per il personale del comparto?

Una organizzazione sindacale rappresentativa solo nell'area della dirigenza può indire l'assemblea in orario di lavoro per i soli dirigenti, nel limite orario annuo previsto e nel rispetto delle procedure, con la precisazione che alla stessa non può partecipare il personale appartenente al comparto. Nel caso in cui ciò avvenga per questi ultimi l'assenza dal lavoro risulta ingiustificata.

- I singoli componenti della RSU possono indire l'assemblea sindacale?

Relativamente al diritto di indire l'assemblea da parte del singolo componente, ovvero di una minoranza della RSU, questa Agenzia ritiene che, più in generale, non si possa prescindere dalla natura di detto organismo. Trattandosi infatti di un organo collegiale che assume le proprie decisioni a maggioranza, la posizione del singolo componente o della minoranza non può che avere rilievo all'interno dell'organismo, appunto in sede di assunzione delle decisioni. Nei rapporti esterni opera la RSU nella sua espressione unitaria di organo collegiale.

- Le confederazioni sindacali possono indire le assemblee sindacali nei luoghi di lavoro?

In riferimento all'oggetto si precisa che, relativamente al diritto di indizione delle assemblee sindacali i soggetti titolari sono chiaramente indicati dal CCNQ del 7 agosto 1998 e dai CCNL di comparto o di area, che escludono le confederazioni. Nel quadro normativo generale vigente i diritti sindacali nei luoghi di lavoro sono riconosciuti, oltre che alla RSU, solo alle organizzazioni di categoria rappresentative.

- L'assemblea può svolgersi all'aperto?

L'art 2 del CCNQ del 7 agosto 1998 e i CCNL prevedono che le assemblee sindacali siano tenute in idonei locali concordati con l'amministrazione. Non è possibile utilizzare surrettiziamente l'istituto dell'assemblea per azioni sindacali che abbiano natura diversa.

- Si può riconoscere il buono pasto al dipendente che ha partecipato ad una assemblea prolungata oltre il normale orario di lavoro in un arco di tempo per il quale è prevista la maturazione dello buono stesso?

Il diritto di assemblea, diritto in capo ai lavoratori, è da considerarsi prestazione lavorativa a tutti gli effetti, non essendo assimilabile alla fattispecie dei permessi e distacchi sindacali, diritto in capo ai soli dipendenti dirigenti sindacali. Circa il fatto che l'assemblea si sia prolungata oltre l'orario di lavoro a parere di questa Agenzia non comporta alcun riconoscimento in quanto il limite previsto dalla normativa vigente "in orario di lavoro" significa che l'assemblea può anche andare oltre il normale orario, ma in questo caso non dovrà essere retribuita in quanto è sospesa la prestazione lavorativa. Ovviamente la partecipazione dei

lavoratori all'assemblea oltre l'orario di lavoro non comporterà alcuna detrazione dal relativo monte ore.

CONTENZIOSO INTERNO ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

chiarimenti Aran: [nota n. 7660 del 18 ottobre 2004](#)

[INDICE](#)

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

*** Materie e regole ***

riferimenti normativi: art. 40, comma 3, d.lgs 165/2001 e
art. 10 CCNQ 7 agosto 1998

chiarimenti Aran: [nota n. 4260 del 27 maggio 2004](#) e
[nota n. 1702 del 15 febbraio 2002](#)

[INDICE](#)

- Nel contratto integrativo si può intervenire sulle materie dei diritti sindacali?

La contrattazione integrativa può intervenire solo sulle materie ad essa espressamente demandate dai CCNL. Qualora intervenga su materie non demandate e quindi in contrasto con i vincoli e i limiti posti dai CCNL e che comportino oneri non previsti, ai sensi dell'art. 40, comma 3 del D.lgs 165/2001, le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. La materia relativa ai diritti e alle prerogative sindacali non rientra tra quelle disponibili alla contrattazione integrativa, se non nei limiti espressamente previsti dal CCNQ del 7 agosto 1998 e dal CCNL.

- Attraverso quali strumenti si possono regolare le relazioni sindacali nell'amministrazione?

Attraverso protocolli locali la cui natura è quella di fissare le regole di un operare comune per una migliore funzionalità delle relazioni stesse e non anche di intervenire, con potere modificativo, sulla materia delle relazioni sindacali, non disponibile per la contrattazione integrativa se non nei limiti ad essa demandati dai CCNQ e dal CCNL. La definizione dei protocolli locali è lasciata ai soggetti del luogo di lavoro che devono valutare autonomamente le regole di correttezza e opportunità a cui improntare le relazioni sindacali, tenuto conto dell'ampio spazio che i contratti quadro e di lavoro lasciano in ordine ai comportamenti da tenere in sede di incontri sindacali. Il sistema delle relazioni sindacali è, infatti, improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza

ed orientato alla prevenzione dei conflitti, principi che debbono essere condivisi tra le parti.

- Nel caso in cui sia intervenuto un protocollo locale che, al fine di rendere più funzionale la trattative, ha fissato il numero dei componenti della delegazione trattante in sede aziendale, in quale modo è possibile modificare l'atto con il quale le parti si sono autovincolate?

In nessuno dei contratti stipulati dall'Aran è fissato il numero dei componenti della delegazione trattante in sede aziendale, lasciando tale compito alla libera scelta delle parti. In ogni caso, ove queste si siano autovincolate, le modalità per rivedere il numero dei componenti la delegazione trattante vanno ridefinite con le stesse procedure concordate.

- Cosa comporta la partecipazione alle trattative del dipendente dirigente sindacale se avvengono in orario di lavoro?

L'art. 10 del CCNO del 7 agosto 1998 prevede che le relazioni sindacali avvengono – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro e che, ove ciò non sia possibile, vengano attivate "procedure e modalità idonee a tal fine", vale a dire procedure e modalità che consentano al dirigente sindacale l'espletamento del mandato (cambi turno, etc..). Il significato di tale garanzia prevista dalla norma non comporta, infatti, che l'attività sindacale sia assimilata all'attività di servizio, perché essa è svolta dal dipendente nella veste di dirigente sindacale quale controparte dell'amministrazione e quindi, in coincidenza con il servizio, dovrà essere utilizzato il monte ore permessi. Un diverso comportamento determinerebbe, peraltro, un incremento non calcolabile delle ore di permesso sindacale che di fatto verrebbero concesse ben al di là del contingente stabilito.

- Le riunioni sindacali devono essere verbalizzate? Quali sono, in generale, i comportamenti da tenere in sede di incontri con la parte sindacale?

Nel merito della conduzione delle trattative (ovvero se le sedute possano essere registrate o se sia necessario predisporre verbali delle riunioni, etc.) si precisa che non esiste alcun obbligo di redigere verbali, fatta eccezione per quello finale della sottoscrizione dell'accordo integrativo. Si precisa, inoltre, che la redazione del verbale è richiesta nel solo caso della concertazione (rif. CCNL). Riguardo più in generale ai comportamenti propri da tenere in sede di incontri con la parte sindacale, i contratti quadro e di comparto lasciano ampia facoltà alle amministrazioni enunciando, semplicemente, che il sistema delle relazioni sindacali è "improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti". Tali principi sono coerenti con l'autonomia delle singole amministrazioni posta alla base della contrattazione integrativa.

- Su richiesta sindacale è possibile effettuare la trasmissione audio video delle riunioni relative alla contrattazione integrativa o comunque renderle accessibili al personale?

Le trattative si svolgono con la presenza esclusiva delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale e, per quest'ultima, nelle persone dei dirigenti sindacali accreditati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie del CCNL che si sta applicando e della RSU (cfr. CCNQ del 7 agosto 1998 e vigente CCNL di comparto).

Per la delegazione di parte pubblica si tratta di attività istituzionale, mentre per la delegazione di parte sindacale si tratta di attività esercitata in qualità di controparte non equiparabile all'attività istituzionale dell'amministrazione. Infatti i dirigenti sindacali, nel caso in cui la trattativa si svolga durante l'orario di servizio (in deroga al principio che deve essere normalmente condotta fuori dallo stesso), dovranno essere in permesso sindacale per la partecipazione al negoziato.

Ne deriva che durante l'orario di lavoro i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a prestare il loro servizio, non rientrando nello stesso l'ascolto o la visione delle trattative sindacali. Si rammenta infine che, per informare tutti i dipendenti sull'andamento delle trattative, la RSU e le organizzazioni sindacali rappresentative possono utilizzare il diritto di assemblea e/o altre forme di comunicazione.

- Se la contrattazione integrativa avviene fuori orario di lavoro i dipendenti che partecipano come dirigenti sindacali hanno diritto al recupero delle ore?

Ai sensi dell'art. 10 comma 7 del CCNQ 7 agosto 1998 le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di consentire alle organizzazioni sindacali di utilizzare al meglio il monte ore dei permessi previsti dall'art. 9 del CCNQ citato per garantire l'attività sindacale. Pertanto le riunioni che avvengono di sabato (laddove l'orario sia articolato su cinque giorni) o nelle ore pomeridiane, cioè al di fuori dell'orario di servizio, corrispondono al dettato della norma. E' da escludere il recupero delle ore in quanto i dipendenti dirigenti sindacali partecipano alle trattative in qualità di controparte dell'amministrazione, attività non equiparabile a quella istituzionale dell'amministrazione. Infatti i dipendenti dirigenti sindacali, nel caso in cui la trattativa si svolga durante l'orario di servizio, in deroga al principio che deve essere normalmente condotta fuori dallo stesso, per la partecipazione al negoziato dovranno essere in permesso sindacale.

- Quali misure può adottare l'amministrazione, in caso di urgente convocazione del tavolo negoziale in orario di lavoro?

L'art. 10, comma 7 del CCNQ del 7 agosto 1998, prevede che le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengano – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro. E', pertanto, necessario che le amministrazioni ne assicurino la più scrupolosa attuazione onde evitare, come indicato dalla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 ottobre 2002, aggravii di spesa nonché la ulteriore conseguenza di far dipendere dalla loro azione tempi e modalità della contrattazione collettiva integrativa. Il medesimo comma prevede, peraltro, che, qualora non sia possibile svolgere la trattativa fuori dall'orario di lavoro, come, ad esempio, in caso di convocazione delle parti sindacali motivate dalla assoluta urgenza di assumere decisioni concordate, attraverso le relazioni sindacali previ-

ste dai rispettivi contratti collettivi, vengano adottate tutte le forme possibili di articolazione dell'orario di lavoro che possano facilitare lo svolgimento del mandato sindacale (es. cambio del turno, etc.).

- In sede di contrattazione integrativa le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU possono presentare diverse e distinte piattaforme?

La delegazione trattante in sede di contrattazione decentrata è costituita, per la parte sindacale, dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL. Entrambe potranno, quindi, presentare piattaforme contrattuali che sarà compito dell'amministrazione valutare.

*** Richiesta tavoli separati ***

chiarimenti Aran: [nota n. 1702 del 15 febbraio 2002](#)

[INDICE](#)

- In presenza di tavoli separati, se richieste, le trattative devono essere contestuali?

Nel caso di tavoli separati, le trattative potranno svolgersi sia contestualmente sia in momenti successivi. Ciò dipende anche dalla consistenza numerica della delegazione pubblica e dalla necessità di assicurare "pari dignità" ai tavoli separati. Evidentemente l'indivisibilità della delegazione pubblica (ad es. unico dirigente responsabile delle trattative) impone che la trattativa si svolga, con alternanza tra i tavoli, in tempi successivi.

*** Sottoscrizione ***

chiarimenti Aran: [nota n. 4260 del 27 maggio 2004](#) e
[nota n. 1702 del 15 febbraio 2002](#)

[INDICE](#)

**- Per la sottoscrizione del contratto integrativo si deve applicare la regola del 51%?
Quando è validamente sottoscritto il contratto integrativo?**

L'art. 43, comma 3, del D.lgs 165/2001 prevede che il contratto collettivo nazionale sia legittimamente sottoscritto se le organizzazioni ammesse alle trattative che vi aderiscono raggiungono il 51% complessivo di rappresentatività come media tra il dato associativo ed elettorale o almeno il 60% del solo dato elettorale. In sede locale vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'amministrazione, non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle si-

gle ammesse alle trattative, ma anche al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse. Si precisa che in sede di contrattazione integrativa la delegazione trattante di parte sindacale è costituita dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dalle RSU, che decidono al loro interno a maggioranza. Nel caso in cui la RSU abbia provveduto a definire un proprio regolamento di funzionamento e qualora lo stesso preveda la compilazione di verbali, l'eventuale dissenso di alcuni componenti potrà risultare da dichiarazioni "a verbale". In ogni caso, le modalità con le quali tale maggioranza si esprime, il regolamento di funzionamento delle RSU, i rapporti di questa con le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione integrativa, sono problemi di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso e rispetto ad essi le singole amministrazioni non sono tenute ad alcun intervento.

- Nel caso di una federazione sindacale rappresentativa costituita da più sigle il contratto integrativo può essere sottoscritto solo da una di esse?

La firma dei contratti integrativi deve essere apposta dai dirigenti sindacali accreditati, ai sensi dell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998, in nome e per conto della federazione unitariamente intesa con l'indicazione della denominazione di quest'ultima e non da parte della singola componente a titolo proprio, in quanto non rappresentativa e non firmataria del CCNL che si sta applicando. Ne deriva che per l'amministrazione viene meno l'obbligo di sindacare sulla composizione della federazione in quanto l'elemento essenziale per la verifica della titolarità a sottoscrivere il contratto integrativo è l'accredito del dirigente sindacale abilitato da parte della federazione rappresentativa, indipendentemente dalla sua composizione interna.

- Sono ammissibili dichiarazioni a verbale da parte delle organizzazioni sindacali all'atto della mancata sottoscrizione del contratto integrativo?

Non si ravvisa alcun ostacolo normativo al rilascio da parte di organizzazioni sindacali componenti della delegazione trattante del contratto integrativo di dichiarazioni a verbale intese ad esplicitare le ragioni per cui, al termine del negoziato a cui esse abbiano regolarmente partecipato, non intendano sottoscrivere l'intesa.

- La sottoscrizione del contratto integrativo da parte di un solo componente RSU impegna la RSU nel suo complesso?

La RSU partecipa alle trattative nella sua veste di soggetto unitario di natura elettiva che rappresenta i lavoratori ed è, pertanto, da escludere qualunque riferimento ai singoli componenti della stessa. La RSU assume le proprie decisioni a maggioranza e la posizione del singolo componente rileva solo all'interno della stessa, ma non all'esterno ove la RSU opera, appunto, come soggetto unitario. E' di esclusiva competenza della RSU definire le regole del proprio funzionamento, le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della propria delegazione trattante, i rapporti con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL ammesse alla trattativa. Pertanto la sigla di un componente, a titolo individuale, non è valida ai fini della sottoscrizione del contratto integrativo. Un componente può sottoscrivere il contratto integrativo nel solo caso in cui sia

espressamente delegato a rappresentare la RSU nella sua accezione di soggetto unitario. Poiché l'adozione da parte della RSU di un proprio regolamento di organizzazione è atto volontario, nel caso in cui non venga adottato, tutti i componenti della RSU hanno diritto di partecipare alle trattative. Cfr. anche Accordo di interpretazione autentica stipulato il 6 aprile 2004 pubblicato alla voce "CCNQ".

- Se la RSU è decaduta e sono decorsi i cinquanta giorni di cui all'Accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001, è possibile proseguire le trattative in sede decentrata con le sole organizzazioni rappresentative di categoria?

Gli accordi vigenti in materia di prerogative sindacali non prevedono alcuna norma che, nel caso in cui le organizzazioni sindacali che hanno titolo ad indire le elezioni non vi provvedano, legittimi la prosecuzione delle trattative con le sole organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Si evidenzia, infatti, che in sede di contrattazione integrativa per il personale dei comparti, la RSU, organismo di rappresentanza elettiva del personale è, unitamente alle organizzazioni sindacali rappresentative firmatarie del CCNL, uno dei soggetti necessari della relativa delegazione trattante.

- Se la RSU non viene rinnovata dopo il triennio di vigenza è possibile proseguire le trattative in sede decentrata con la precedente RSU?

L'art. 42, comma 4, del D.lgs 165/2001 nel prevedere il periodico rinnovo delle RSU ne ha escluso la prorogabilità. Ne consegue che la RSU eletta tre anni prima è da considerare decaduta a tutti gli effetti.

- Cosa implica il mancato raggiungimento dell'accordo in sede locale?

Il sistema delle relazioni sindacali poggia sul principio della partecipazione sindacale costituita dall'insieme degli istituti delle relazioni sindacali. Essi assolvono nel loro insieme la funzione della partecipazione fermi restando i diversi ruoli dell'amministrazione e del sindacato desumibili dalla sottolineatura del principio privatistico in virtù del quale il contratto si stipula solo quando vi è la convenienza delle parti e che le relazioni sindacali non possono protrarsi all'infinito impedendo all'amministrazione di decidere. Infatti l'unico vincolo per l'amministrazione - nelle materie demandate alla contrattazione integrativa - è quello di non poter decidere unilateralmente in materia di trattamento economico accessorio. Per altre materie di contrattazione nonché per quelle di concertazione, trascorsi inutilmente i termini previsti nel CCNL, l'amministrazione si riappropria del suo potere decisionale e il sindacato del proprio potere di intraprendere azioni conflittuali in caso di soluzioni non condivise. In sintesi, il principio della partecipazione significa che le parti sociali devono essere coinvolte nel processo decisionale di trasformazione della pubblica amministrazione, in quanto la condivisione dei nuovi modelli organizzativi, favorisce il processo di cambiamento ma tale principio non porta all'obbligo dell'intesa anche se le amministrazioni sono tenute a svolgere ogni utile sforzo per pervenire a soluzioni soddisfacenti per entrambe le parti a confronto nonché per l'utenza i cui interessi sono comunque tutelati dalla pubblica amministrazione.

*** Delegazione trattante di parte pubblica ***

chiarimenti Aran: [nota n. 4260 del 27 maggio 2004](#)

INDICE

- Può un componente della delegazione trattante di parte pubblica essere contemporaneamente componente della RSU?

La figura di un componente della delegazione trattante di parte pubblica è incompatibile con quella di dirigente sindacale quale è il componente della RSU. Le due figure, pertanto, essendo controparte l'una dell'altra, non possono essere in capo alla medesima persona. L'amministrazione, al fine di rimuovere tale stato di incompatibilità, dovrà, pertanto, procedere alla sostituzione del componente della delegazione trattante di parte pubblica, non potendo procedere alla dichiarazione di decadenza del dipendente da componente della RSU. Tale competenza, infatti, è in capo esclusivamente alla RSU stessa.

*** Delegazione trattante di parte sindacale ***

riferimento normativo: art. 42 del d.lgs 165/2001

chiarimenti Aran: [nota n. 4260 del 27 maggio 2004](#)

INDICE

- Le singole amministrazioni possono individuare le organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione integrativa?

Le amministrazioni devono comunicare biennialmente all'Aran i dati relativi alle deleghe rilasciate dai dipendenti in favore delle organizzazioni sindacali, nonché i dati elettorali in occasione delle elezioni delle RSU, ma le stesse non hanno alcun compito in merito all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione integrativa, discendendo la rappresentatività dalla legge e dai contratti.

- Con quali organizzazioni sindacali si procede, se del caso, ad integrare il contratto integrativo? E con quali organizzazioni si procede alla sua interpretazione autentica?

I contratti integrativi sono di quattro tipologie:

1 – il primo contratto integrativo riguarda il quadriennio normativo e primo biennio economico. La parte normativa è valida per l'intero quadriennio e deve essere stipulata in una sessione unica. Le organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del corrispondente CCNL;
2 – il secondo contratto integrativo è solamente di parte economica e viene stipulato per l'allocazione delle risorse derivanti dal contratto nazionale relativo al medesimo biennio economico. Le organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del corrispondente CCNL.

La delegazione del contratto integrativo di cui al punto 1 continua ad operare sino a che a livello nazionale non sia sottoscritto il CCNL del secondo biennio e, solo da tale momento, il contratto integrativo di cui al punto 2 dovrà essere stipulato con i nuovi firmatari. Nel caso in cui rimangano gli stessi del CCNL precedente la delegazione della contrattazione integrativa non muta, altrimenti si dovrà prendere atto dei nuovi soggetti firmatari e formare la nuova delegazione (cfr. art. 6 del CCNQ del 9 agosto 2000 richiamato nell'art. 7 del CCNQ del 18 dicembre 2002);

3 – la parte normativa del contratto integrativo può essere completata con altro contratto, in relazione a quelle materie per le quali il contratto integrativo si rende necessario solo al verificarsi dell'evento (accordi di mobilità, implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione, etc.). Poiché tali contratti possono essere stipulati a cavallo dei bienni, le organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del CCNL vigente nel momento in cui vi si procede (che possono essere quelle del quadriennio normativo e primo biennio economico ovvero quelle del secondo biennio economico – cfr. punti 1 e 2);

4 – il contratto di interpretazione autentica di clausole del contratto integrativo. Le organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle originariamente firmatarie del contratto integrativo a cui la clausola da interpretare si riferisce.

Occorre precisare cosa succede negli intervalli tra i principali contratti indicati nei punti 1 e 2 precedenti. A tal fine si significa che tutti i CCNL prevedono che la gestione dei fondi sia affidata alla contrattazione integrativa e che essa, pertanto, nel rispetto dei criteri generali fissati dal contratto integrativo quadriennale del punto 1, avvenga annualmente nell'ambito delle risorse che a consuntivo il contratto integrativo applicabile in quel momento mette a disposizione. Resta fermo che la delegazione sindacale che partecipa alle contrattazioni di cui ai punti precedenti è integrata dalla RSU.

- Senza detenere il requisito della rappresentatività per il biennio contrattuale di riferimento, un'organizzazione sindacale può essere ammessa alle trattative in quanto firmataria del contratto relativo al quadriennio normativo o comunque di un contratto precedente?

Non c'è nessuna norma che permetta alle organizzazioni sindacali che perdono la rappresentatività, dopo la firma del CCNL di comparto o area, di partecipare alle trattative per il successivo biennio in virtù del fatto che hanno sottoscritto quello precedente, anche ove si tratti del contratto afferente al quadriennio normativo. I contratti di lavoro, infatti, sono tra di loro autonomi e seguono regole proprie per quanto riguarda i soggetti da ammettere alla contrattazione integrativa. Pertanto, le amministrazioni in sede di applicazione dei CCNL sottoscritti, anche in ragione della possibile diversità dei soggetti firmatari, devono tenere distinti i contratti integrativi.

- I mutamenti associativi interni alle organizzazioni sindacali rappresentative incidono sulla ammissione alle trattative?

Le competenze dell'Aran sono quelle di accertare i sindacati rappresentativi da ammettere ai tavoli nazionali di contrattazione e codificare nei CCNQ le loro prerogative sindacali. Poiché non è possibile limitare la libertà sindacale e quindi i movimenti associativi (nuove adesioni, recessi di precedenti adesioni, formazione di nuovi soggetti sindacali, cambi di denominazioni, etc.) che possono ve-

rificarsi tra un accertamento della rappresentatività e quello successivo, al fine di garantire la stabilità della delegazione trattante per ogni biennio contrattuale, l'art. 19 del CCNQ del 7 agosto 1998 ha stabilito che di essi se ne tenga conto solamente nel successivo accertamento della rappresentatività. Sino a tale momento la situazione resta cristallizzata a quanto indicato nel relativo CCNQ. Le amministrazioni devono, pertanto, fare riferimento ai CCNQ vigenti per identificare i soggetti titolari delle prerogative sindacali nazionali (distacchi e permessi) e al frontespizio del CCNL che si sta applicando per l'accredito dei componenti delle delegazioni trattanti nella contrattazione integrativa e la distribuzione del monte ore aziendale. Dalla normativa esposta ne deriva che rileva, innanzi tutto, il momento dell'accertamento, non producendo, nell'immediato, alcun effetto le vicende associative che si verificano successivamente.

- Quali sono i vincoli per la composizione della propria delegazione trattante da parte della organizzazione sindacale rappresentativa?

Non esistono norme contrattuali né di legge che pongano limiti alla libertà di qualsiasi sigla sindacale di definire la composizione della propria delegazione trattante, in sede nazionale come in sede locale. Unico vincolo per l'amministrazione è che il dirigente sindacale sia accreditato da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi delle vigenti norme contrattuali e secondo le modalità indicate nell'art. 10 comma 2 del CCNQ in materia di diritti e prerogative sindacali del 7 agosto 1998.

- Chi stabilisce la composizione della delegazione della RSU per le trattative?

La composizione della propria delegazione ai fini della partecipazione alla contrattazione integrativa è di competenza della RSU stessa.

- I rappresentanti delle confederazioni partecipano alla contrattazione integrativa?

La delegazione trattante in sede di contrattazione integrativa è composta, oltre che dalla RSU, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative firmatarie del CCNL che si sta applicando e non anche dalle confederazioni cui esse aderiscono. Si fa inoltre presente che le confederazioni sono ammesse ai tavoli di trattativa nazionale solo ed in quanto alle stesse aderiscano organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e non viceversa.

- La mancata sottoscrizione in sede nazionale del CCNL da parte dell'organizzazione sindacale rappresentativa implica o meno la sua esclusione dalle trattative in sede di contrattazione integrativa?

Le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione nazionale, qualora decidano di non addivenire alla firma del CCNL, si autoescludono dalla partecipazione alla contrattazione integrativa relativa al biennio corrispondente.

- Da chi è composta, in sede decentrata, la delegazione trattante di parte sindacale per le aree dirigenziali?

Non essendo stato stipulato alcun accordo per la costituzione delle RSU per il personale delle Aree dirigenziali, la delegazione trattante di parte sindacale continua ad essere composta dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL di riferimento.

- E' possibile che facciano parte della delegazione trattante di parte sindacale rappresentanti accreditati da organizzazioni presenti nell'amministrazione ma non rappresentative a livello nazionale?

Non possono essere ammesse alle trattative le organizzazioni sindacali che per quanto consistenti in sede locale, non siano state ammesse alle trattative nazionali in quanto non rappresentative, ovvero, ancorché ammesse, non abbiano sottoscritto il CCNL che si sta applicando.

- La singola sigla componente di una federazione rappresentativa può accreditare un suo dirigente sindacale in seno alla delegazione trattante ?

La circostanza che alcune federazioni sindacali firmatarie del CCNL siano composte da più sigle sindacali non ha alcun rilievo, in quanto esclusivamente le federazioni unitariamente intese, nella denominazione risultante dal frontespizio del CCNL, sono ammesse alla contrattazione integrativa e alla fruizione delle prerogative sindacali nazionali e di luogo di lavoro e non le loro singole componenti. A tal fine le federazioni composte da più sigle sindacali devono, infatti, accreditare, ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 7 agosto 1998, i propri dirigenti sindacali.

- La semplice iscrizione al sindacato legittima il lavoratore a partecipare alle riunioni per la contrattazione integrativa?

In merito alla possibilità che un lavoratore iscritto ad una organizzazione sindacale ma non facente parte né della RSU, né risulti accreditato dalle organizzazioni sindacali territoriali aventi titolo, partecipi alle riunioni, va osservato che la qualità di dirigente sindacale rileva nel momento in cui venga richiesto dalle organizzazioni sindacali di appartenenza l'esercizio delle prerogative e dei diritti sindacali a favore del predetto dipendente. Naturalmente, qualora tale qualità non sia certificata e le riunioni per le trattative avvengano in orario di servizio, l'amministrazione eserciterà ogni forma di controllo relativo all'assenza del dipendente dal proprio posto di lavoro, atteso che per tale riunioni solo il dirigente sindacale è tenuto ad utilizzare il monte ore permessi di cui all'art. 9 del CCNQ 7 agosto 1998.

- Le organizzazioni sindacali rappresentative possono intervenire sulla composizione della delegazione trattante della RSU?

La RSU può, con proprio regolamento, stabilire la composizione della propria delegazione trattante nell'amministrazione e le organizzazioni sindacali di categoria, una volta eletta la RSU, non hanno alcuna competenza né possono intervenire sulla sua composizione e sul suo funzionamento.

- Quali conseguenze comportano, ai fini della partecipazione alla contrattazione decentrata, i mutamenti associativi che intervengono in seno alle organizzazioni sindacali rappresentative?

Dal frontespizio del CCNL che si sta applicando risultano chiaramente quali siano le organizzazioni sindacali che lo hanno sottoscritto. L'amministrazione, non avendo alcun potere discrezionale in merito deve, pertanto, ammettere esclusivamente i rappresentanti delle suddette organizzazioni a prescindere dalla circostanza dei mutamenti associativi che possono avvenire all'interno delle stesse.

CONTRIBUTI SINDACALI

riferimento normativo: CCNQ dell'8 febbraio 1996

[INDICE](#)

- L'Aran ha competenza in materia di contributi sindacali?

L'Aran non ha alcuna competenza in materia di versamenti delle ritenute a favore delle organizzazioni sindacali. Compito dell'Aran è la rilevazione biennale delle deleghe rilasciate dai lavoratori per le ritenute sindacali ai fini della determinazione della rappresentatività ai sensi dell'art. 43 del d.lgs 165/2001.

- Il dipendente può essere contemporaneamente titolare di più deleghe per le ritenute dei contributi sindacali?

In virtù di quanto disposto dall'art. 39 della Costituzione e dall'art. 14 della legge 300/1970 che garantiscono a tutti i lavoratori il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi, e di svolgere attività sindacale nei luoghi di lavoro, nulla vieta ad un dipendente, nell'esercizio della libertà di associazionismo, di aderire a più organizzazioni sindacali e quindi di essere titolare di più deleghe per il versamento di contributi a loro favore.

- Cosa accade alle ritenute effettuate a favore di un sindacato interessato ad un mutamento associativo?

La materia specifica dei contributi sindacali non rientra tra le competenze dell'Aran.

Si rinvia al CCNQ dell'8 febbraio 1996 che ne disciplina i principi ed, in particolare, stabilisce che le trattenute devono essere operate dall'amministrazione sulla base delle deleghe ricevute dai lavoratori e versate alle organizzazioni sindacali secondo le modalità concordate tra quest'ultime e l'amministrazione stessa. Ne deriva, pertanto, che è esclusivamente in capo al lavoratore il diritto di sottoscrivere una delega per il contributo sindacale all'organizzazione da lui stesso prescelta.

L'Aran nulla può aggiungere a quanto contenuto nel citato CCNQ se non significare come, più in generale, ferma restando la libertà di associazione sindacale, la presa d'atto di mutamenti associativi che intervengono nei soggetti sindacali non possa prescindere dalla correttezza degli atti presentati. Le organizzazioni interessate devono, pertanto, produrre tutta la necessaria e formale documentazione a dimostrazione dell'avvenuto mutamento e, in caso di modifica della denominazione, lo statuto della nuova federazione contenente la dimostrazione che la stessa è la prosecuzione, appunto con diversa denominazione, di un preesistente soggetto sindacale di cui acquisisce anche tutte le attività e passività patrimoniali. Da quanto rappresentato ne consegue che in caso di deleghe sottoscritte dai lavoratori direttamente alla nuova federazione non dovrebbero esistere elementi ostativi al versamento dei contributi, nel caso in cui le deleghe siano sottoscritte a favore del preesistente soggetto, si richiama quanto precisato nel precedente paragrafo. Infine, nel caso di contenzioso tra organizzazioni sindacali, questa Agenzia ritiene che non sia compito delle amministrazioni dirimerlo, rinviando ai sindacati stessi l'onere della soluzione.

DIRIGENTE SINDACALE

* Accredito *

riferimenti normativi: art. 10, commi 1 e 2, del CCNQ del 7 agosto 1998

chiarimenti Aran: [nota n. 4260 del 27 maggio 2004](#)

INDICE

- *Dirigente sindacale e partecipazione alla delegazione trattante*

Qualora venga richiesta dall'organizzazione sindacale di appartenenza la fruizione delle prerogative e dei diritti sindacali, dovrà essere certificata da parte dell'organizzazione stessa la qualità di dirigenti sindacali dei dipendenti facenti parte della delegazione trattante. Nel caso in cui tale qualità non sia certificata e le riunioni per le trattative avvengano in orario di servizio, l'amministrazione eserciterà ogni forma di controllo relativo all'assenza del dipendente dal proprio posto di lavoro, atteso che per tali riunioni il dirigente sindacale è tenuto ad utilizzare il monte ore permessi di cui all'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.

- *Nel caso di una federazione composta da più sigle, se nell'ente è presente una sola sigla questa può accreditare il dirigente sindacale?*

Nel caso in cui le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL siano delle federazioni composte da più sigle, l'accredito dei dirigenti sindacali nell'amministrazione non può essere effettuato da parte delle singole sigle che la compongono (anche se uniche presenti sul luogo di lavoro), ma deve essere attuato dalla federazione unitariamente intesa nella denominazione che compare nel frontespizio del CCNL che si sta applicando.

- L'amministrazione può intervenire sulle designazioni dei rispettivi dirigenti e effettuate dalle organizzazioni sindacali?

Non è compito dell'amministrazione entrare nel merito delle designazioni dei propri dirigenti sindacali effettuate dalle organizzazioni sindacali rappresentative.

- L'amministrazione può chiedere l'accredito formale del dirigente sindacale?

E' diritto dell'amministrazione chiedere formalmente l'accredito all'organizzazione interessata senza alcun intervento di merito sulla designazione effettuata.

- E' da ritenersi perentorio il termine di dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU fissato dalla norma per l'accredito, in sede locale, dei propri dirigenti sindacali da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative?

Il termine di dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU, contenuto nell'art. 10 comma 2 del CCNQ del 7 agosto 1998 ai fini dell'accredito dei dirigenti sindacali, costituisce un termine ordinatorio, pertanto anche l'accredito eventualmente effettuato oltre tale indicazione è senz'altro valido purché posto in essere dalle organizzazioni sindacali aventi titolo. A conferma di quanto esposto, lo stesso comma 2 prosegue consentendo in qualunque momento modifiche dei soggetti accreditati, con l'unica condizione che siano effettuate per iscritto e comunicate all'amministrazione.

- La sopravvenienza di un procedimento disciplinare che comporti la sospensione del rapporto di lavoro fa venir meno la qualifica di dirigente sindacale del dipendente interessato?

La sospensione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari non comporta la sospensione della qualifica di dirigente sindacale del dipendente a meno che lo stesso sindacato per sua libera scelta non lo sospenda a sua volta da tale qualifica. Ciò premesso il dipendente, pur potendo continuare a svolgere la sua attività sindacale, non ha titolo ad utilizzare permessi retribuiti i quali trovano la loro giustificazione nella necessità, permanendo il rapporto di lavoro, di giustificare l'assenza dal servizio del dipendente impegnato nell'attività sindacale, circostanza questa che non sussiste nella situazione rappresentata poiché la sanzione disciplinare della sospensione non fa sorgere in capo al dipendente obbli-

ghi di prestazione lavorativa.

*** Tutela ***

riferimenti normativi: art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 e
CCNQ di interpretazione autentica del 23 settembre 2004

INDICE

- La tutela prevista dall'art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 (trasferimento del dirigente sindacale) si applica anche ai componenti della RSU?

I componenti della RSU sono dirigenti sindacali ai sensi dell'art. 10 del CCNQ citato pertanto ad essi come agli altri soggetti ritenuti tali dal citato articolo si applica la particolare tutela prevista dall'art. 18.

- Il dirigente sindacale che rientra in servizio al termine del mandato sindacale ha diritto ad essere riassegnato allo stesso ufficio che aveva lasciato?

La norma di garanzia contenuta nell'art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998, che disciplina il rientro in servizio del dipendente o dirigente al termine del distacco sindacale, non fa alcun riferimento alla riassegnazione dello stesso alla medesima unità funzionale, ma alla ricollocazione "nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza...".

- E' ammessa discrezionalità nell'applicazione della disposizione, ex art. 18 comma 1, posta a garanzia del dirigente sindacale trasferito?

Si fa presente che la clausola contrattuale in esame non consente valutazioni discrezionali ed è applicabile in tutti i casi in cui si verificano le condizioni previste. Da ciò si può desumere che il diritto al trasferimento del dirigente sindacale sia un diritto perfetto. Le parti, tuttavia, non hanno preso in considerazione eventuali priorità al trasferimento previste da leggi che tutelano i diritti di categorie protette. Qualora si verifichi in concreto un siffatto evento di conflittualità, l'amministrazione avrà cura di segnalare al richiedente le motivazioni che giustificano il diniego per la sussistenza di un diritto prioritariamente tutelabile per legge ricercando anche soluzioni alternative basate su un eventuale accordo con i soggetti interessati.

- La tutela dell'art. 18 può incontrare limiti in disposizioni sulla mobilità contenute nei contratti integrativi?

Nel merito del problema sollevato circa il contrasto normativo tra le norme di tutela delle prerogative sindacali e quelle contrattuali riguardanti la mobilità, questa Agenzia non può che sottolineare che la disciplina che tutela il dirigente sindacale è contenuta nell'art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 e che tale contratto quadro non opera alcun rinvio sulla materia né al CCNL di comparto né alla relativa contrattazione integrativa.

- Quando opera la clausola di maggior favore per il dirigente sindacale che rientra in servizio?

Per l'applicazione dell'art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 è sufficiente il rientro del dirigente sindacale dal distacco o dall'aspettativa, e non assume rilievo la durata della stessa. Ai fini dell'applicazione della clausola di maggior favore è comunque necessario che l'attività sindacale sia stata svolta per almeno un anno nella sede richiesta, dove il dirigente sindacale deve aver avuto anche il domicilio. Con riferimento all'attività sindacale utile all'applicazione della norma, non s'intende solo quella svolta in distacco o aspettativa, ma anche quella svolta quale dirigente sindacale utilizzando le altre prerogative. Peraltro, la verifica della condizione dell'anno di attività sindacale, cumulando i diversi periodi, è soddisfatta quando sia certificata, sotto la propria responsabilità, dall'organizzazione sindacale di appartenenza. Naturalmente, il trasferimento nella sede richiesta, dove si è avuto il domicilio per lo svolgimento dell'attività sindacale, avverrà a condizione che l'amministrazione esprima parere favorevole.

- Quali sono le condizioni affinché possa operare la norma prevista nell'art. 18?

La norma prevista dall'art. 18 trova effettiva applicazione solo nel caso in cui si verificano due precise condizioni: da una parte deve essere cessata, e non fittiziamente, la situazione di distacco o di aspettativa non retribuita del dirigente, dall'altra lo stesso dirigente sindacale deve dimostrare "di avere svolto l'attività sindacale e di aver avuto domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta ovvero in altra amministrazione anche di diverso comparto della stessa sede". Solo qualora si realizzino entrambe le citate condizioni si avrà il diritto del dirigente al trasferimento con precedenza rispetto agli altri richiedenti. La disciplina, peraltro, è completata e per la sua applicazione non richiede alcun "accordo decentrato", essa inoltre assume carattere eccezionale e speciale, per questo superando tutte le altre forme di mobilità ordinaria.

- Le vicende associative delle organizzazioni sindacali hanno incidenza sulla norma di tutela del dirigente sindacale ex art. 18?

Il trasferimento del dirigente sindacale è una norma di carattere generale che prescinde dalle vicende associative delle organizzazioni sindacali.

DISTACCO SINDACALE

riferimenti normativi: artt. 5, 7, 14 - 17 del CCNQ del 7 agosto 1998 integrato dal CCNQ del 27 gennaio 1999, CCNQ 3 agosto 2004 per il personale del comparto e CCNQ del 27 febbraio 2001 per le aree dirigenziali

- Tutti i dipendenti, con qualsiasi rapporto di lavoro, possono andare in distacco sindacale?

L'art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998 dispone che i distacchi sindacali spettano esclusivamente ai dipendenti a tempo pieno o parziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato delle amministrazioni dei comparti e delle aree.

- E' possibile compensare i distacchi tra organizzazioni di categoria e confederazione di riferimento (e viceversa)?

L'art. 14 comma 7 del CCNQ del 7 agosto 1998 prevede che in ciascun comparto o area possa avvenire una compensazione tra i distacchi assegnati alle organizzazioni sindacali di categoria ed alle relative confederazioni e viceversa. Tale principio si applica anche alle aree della dirigenza. Nel momento in cui tale compensazione avviene a favore della confederazione scatta inevitabilmente il principio sancito nell'art. 5 comma 2 per cui i distacchi trasferiti dalla organizzazione sindacale di categoria alla confederazione possono essere utilizzati anche in altre organizzazioni sindacali di categoria aderenti alla medesima confederazione anche in altro comparto. Come noto tale principio si applica anche ai distacchi derivanti dai cumuli ai sensi dell'art. 2 comma 1 del CCNQ del 27 gennaio 1999. La circostanza che non siano richiamate nell'art. 14 comma 7, come modificato dall'art. 2 comma 3 del CCNQ integrativo del 27 gennaio 1999, le flessibilità previste dall'art. 5 comma 2 del CCNQ 7 agosto 1998, non è motivo sufficiente per denegare l'applicazione del principio generale da esso affermato.

- Per mezzo del principio della compensazione dei distacchi è possibile consentire la loro fruizione a dirigenti di organizzazioni sindacali non rappresentative in quel dato comparto (o area) ma aderenti a confederazioni aventi titolo ai distacchi?

L'art. 2 del CCNQ del 27 gennaio 1999 integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998 stabilisce che le modalità dell'utilizzo dei distacchi previste dall'art. 5, commi 1 e 2 del CCNQ del 7 agosto 1998 sono applicabili anche ai distacchi cumulati. Essi possono essere attivati dalle medesime confederazioni a favore dei propri dirigenti sindacali in tutti i comparti nonché dei dirigenti delle organizzazioni sindacali di categoria non rappresentative aderenti alle medesime confederazioni. In tali casi opera il principio della compensazione che trova riscontro nell'art. 14, comma 7 del citato CCNQ.

- Come deve essere considerato il distacco richiesto per il dirigente sindacale che è già in servizio part-time? Intero o frazionato?

La materia è tuttora disciplinata dal CCNQ del 7 agosto 1998 (non essendo intervenute nel tempo integrazioni o modifiche) che prevede, all'art. 5 che il di-

stacco sindacale possa essere fruito dai dipendenti sia con rapporto di lavoro a tempo pieno che a tempo parziale e, all'art. 7 comma 2 che il distacco con riduzione dell'articolazione di servizio del 50% può essere utilizzato solo dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno. Ne deriva che il distacco eventualmente richiesto da un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale è da considerarsi come distacco intero.

- Modalità di utilizzo del distacco sindacale part-time

La norma contenuta nell'art. 7, comma 4 del CCNQ del 7 agosto 1998 disciplina chiaramente i limiti della riduzione dell'attività lavorativa in caso di distacco o aspettativa part-time individuandoli in quelli definiti nei rispettivi CCNL dei comparti di riferimento. Ne deriva che, non esistendo una disciplina specifica per il distacco part-time, trova applicazione la disciplina generale prevista dai vigenti contratti di lavoro sulla materia, ai quali occorre fare riferimento anche per i limiti minimi e massimi del part-time.

- Quale normativa si applica al dipendente in distacco part-time?

In generale la normativa applicabile al dipendente in distacco sindacale part-time è quella prevista dai CCNL per il rapporto di lavoro part-time orizzontale o verticale, anche per quanto riguarda il limite minimo di prestazione che deve essere garantita. Unica eccezione è il trattamento economico che è quello disciplinato in via generale per i distacchi sindacali.

- Come è da intendersi l'espressione "i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico" contenuta nell'art. 17 comma 3 del CCNQ del 7 agosto 1998?

L'equiparazione dell'attività svolta dal dipendente in permesso sindacale o in distacco retribuito a quella del servizio sta a significare che l'attività sindacale non pregiudica la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini della carriera e della pensione, ma non che essa possa essere equiparata allo svolgimento dell'attività istituzionale dell'amministrazione, in quanto esercitata in qualità di controparte della stessa, con tutto ciò che ne consegue circa l'impossibilità di erogare trattamenti accessori legati alla prestazione del servizio istituzionale.

- Il dirigente sindacale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti ha diritto al buono pasto?

La circostanza che l'attività sindacale in alcuni casi sia retribuita, vale a dire considerata come servizio a tutti gli effetti (come nella fattispecie prevista dall'art. 10, comma 4 del CCNQ del 7 agosto 1998) non comporta assolutamente che essa sia assimilabile all'attività di servizio "istituzionale" per quanto attiene l'applicazione di istituti economici relativi al salario accessorio o al rimborso spese. Per quel che concerne specificatamente il riconoscimento dei ticket

restaurant, occorre far riferimento alla normativa generale prevista dai contratti di comparto in merito alla erogazione dei buoni pasto, non essendone prevista una specifica per il personale in distacco sindacale, sia esso a tempo pieno o parziale.

- *Attribuzione dei buoni pasto ai dipendenti in distacco sindacale*

Si precisa che in caso di distacchi part-time si applica l'art. 7 comma 4 del CCNQ 7 agosto 1998. Tale articolo prevede che ai soggetti in distacco sindacale part-time, sia orizzontale che verticale, si applichi la disciplina giuridica prevista dai CCNL di comparto per i dipendenti con contratto di lavoro part-time.

- *Si maturano le ferie durante i periodi di distacco sindacale completo?*

Si precisa che l'espressione "...salvo che per il diritto alle ferie" contenuta nell'art. 5 comma 3 del CCNQ del 7 agosto 1998 è da intendersi nel senso che per i periodi in cui il dipendente è in distacco sindacale, lo stesso, non essendo in servizio, non matura le ferie.

- *Chi è in distacco part-time matura le ferie?*

L'art. 7, comma 4, del CCNQ del 7 agosto 98 prevede che nel caso di distacco sindacale part-time, per quanto concerne il diritto alle ferie, si applicano le norme previste nei singoli CCNL per il rapporto di lavoro part-time – orizzontale o verticale – che disciplinano il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. In considerazione di quanto sopra esposto, si ritiene che il congedo ordinario possa essere usufruito dal dipendente in distacco sindacale part-time in misura proporzionale alle giornate di presenza in servizio.

- *Chi rientra dal distacco sindacale totale, può richiedere all'amministrazione le ferie non godute per il periodo del distacco?*

Il dipendente che rientra in servizio al termine del distacco sindacale non può avanzare nei confronti dell'amministrazione pretese relative ai rapporti intercorsi con il sindacato durante il periodo del proprio mandato, né chiedere di usufruire delle ferie non godute durante il distacco sindacale in quanto non maturate nell'amministrazione.

- *E' contemplata, negli accordi, una tutela assicurativa per gli infortuni occorsi nello svolgimento del mandato sindacale?*

Negli accordi non è previsto nulla circa la tutela assicurativa per infortuni in

itinere durante gli spostamenti necessari per esercitare il mandato.

- A chi debbono essere presentate le richieste di distacco ed aspettative sindacali?

Le richieste di distacco ed aspettativa sindacale devono essere presentate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato.

- Le organizzazioni sindacali hanno l'obbligo di comunicare alle singole amministrazioni le variazioni in esito alla fruizione dei distacchi e delle prerogative sindacali? E le conferme?

L'art. 14, comma 6 del CCNQ 7 agosto 1998, semplificando le procedure, prevede che devono essere comunicate alle amministrazioni solo le variazioni ai distacchi ed alle aspettative in atto e non anche le conferme.

- Le amministrazioni e l'Aran hanno il compito di verificare il rispetto dei contingenti dei distacchi fissati, per le singole organizzazioni e complessivamente, dai CCNQ di ripartizione delle prerogative sindacali?

La funzione di verifica del rispetto dei contingenti dei distacchi spetta, ai sensi dell'art. 14, comma 1 del CCNQ 7 agosto 1998, al Dipartimento della Funzione Pubblica.

FEDERAZIONI SINDACALI COMPOSTE DA PIU' SIGLE

riferimento normativo: art. 19 del CCNQ del 7 agosto 1998

chiarimenti Aran: [nota n. 4260 del 27 maggio 2004](#)

INDICE

- In presenza di federazioni sindacali rappresentative composte da più sigle, chi è abilitato a trattare?

I soggetti che partecipano alla trattativa e che risultano firmatari del CCNL sono le federazioni in quanto tali e non le singole associazioni componenti. E' tuttavia evidente che le stesse federazioni sono libere di stabilire, in base alle regole dei rispettivi statuti, sia le persone fisiche che devono partecipare alla trattativa, sia le persone fisiche che devono apporre la firma sul testo del CCNL a nome delle stesse federazioni, non essendo dubitabile che chi firma il CCNL lo firma comunque in rappresentanza della federazione e non della singola associazione componente.

Né deve trarre in inganno se sotto la sigla della federazione sono indicate tra

parentesi le sigle componenti: ciò discende unicamente dalla circostanza che l'esatta denominazione di tali federazioni comprende anche l'indicazione delle sigle che vi hanno dato vita, pur essendo pacifico che la federazione è soggetto diverso dalle singole componenti.

- In presenza di federazioni sindacali rappresentative composte da più sigle, chi può accreditare i rappresentanti nella delegazione trattante?

Nel caso di federazioni costituite da più sigle, l'accredito dei dirigenti sindacali che, ai sensi dell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998, sono abilitati alle trattative in sede di contrattazione integrativa deve essere effettuata da ciascuna federazione rappresentativa (e firmataria del CCNL) unitariamente intesa. Pertanto, la firma dei contratti integrativi deve essere apposta, non da parte della singola componente a titolo proprio, ma dai dirigenti accreditati in nome e per conto della federazione unitariamente intesa con l'indicazione della denominazione di quest'ultima. Ne deriva che per l'amministrazione viene meno l'obbligo di sindacare sulla composizione della federazione in quanto l'elemento essenziale per la verifica della titolarità a sottoscrivere il contratto integrativo è l'accredito del dirigente sindacale abilitato da parte della federazione rappresentativa, indipendentemente dalla sua composizione interna.

- In presenza di federazioni sindacali rappresentative composte da più sigle, chi è abilitato a richiedere la fruizione delle prerogative sindacali?

La richiesta di fruizione delle prerogative sindacali deve essere effettuata esclusivamente dalla organizzazione sindacale firmataria del CCNL unitariamente intesa, escludendo che la stessa possa provenire da singole sigle che ne fanno parte. Ne deriva che per l'amministrazione viene meno l'obbligo di sindacare sulla composizione delle federazioni, in quanto l'elemento essenziale per la verifica della titolarità a richiedere la fruizione delle prerogative è l'accredito da parte della organizzazione sindacale rappresentativa, indipendentemente dalla sua composizione interna.

ORGANIZZAZIONI SINDACALI NON RAPPRESENTATIVE

chiarimenti Aran: [nota n. 4260 del 27 maggio 2004](#)

INDICE

- Le organizzazioni sindacali non rappresentative sono titolari di prerogative nei luoghi di lavoro?

Le organizzazioni sindacali non rappresentative, per il biennio contrattuale corrispondente, non sono titolari di alcuna prerogativa; unica eccezione è la possibilità, per le stesse, di comunicare il nominativo del responsabile del proprio terminale associativo, cui non fa seguito l'utilizzo di prerogative sindacali non avendone, appunto, la titolarità.

- Le organizzazioni sindacali che non sono ammesse alla contrattazione nazio-

nale, possono essere ammesse alla contrattazione in sede locale se hanno eletti nelle liste presentate nelle elezioni delle RSU?

Le organizzazioni sindacali non rappresentative e, quindi, non ammesse al tavolo nazionale di contrattazione non hanno alcun titolo per eventuali ammissioni nella sede decentrata né alla fruizione delle prerogative sindacali. Non rileva neanche il fatto che abbiano presentato le liste per le elezioni delle RSU.

- Il fatto di aver sottoscritto contratti integrativi è sufficiente per legittimare la partecipazione alle trattative in sede locale e alla ripartizione delle prerogative sindacali di un'organizzazione sindacale non rappresentativa?

Non può essere portata a sostegno della richiesta di prerogative da parte di una organizzazione sindacale non rappresentativa la circostanza di essere stata firmataria di contratti integrativi in quanto, anche se fosse accertata la veridicità di tali fatti, tale firma sarebbe stata apposta senza legittimazione.

- Un'organizzazione sindacale non rappresentativa può eventualmente fruire di prerogative sindacali utilizzando quelle spettanti alla RSU (nella quale sia stato eletto un suo dirigente)?

L'art. 9 comma 4 del CCNQ del 7 agosto 1998 prevede che i permessi di spettanza delle RSU siano da queste gestite autonomamente, definendone la esclusiva competenza. In tal senso non può trovare alcuna legittimazione la richiesta di una organizzazione sindacale non rappresentativa di fruire surrettiziamente di prerogative sindacali, di cui non gode, utilizzando quelle di pertinenza del componente della RSU eletto nella propria lista. Ciò vale anche per le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto la RSU, come già detto, una volta eletta è autonoma, vive di vita propria e decide come utilizzare al suo interno il monte-ore dei permessi.

ORGANIZZAZIONI RAPPRESENTATIVE AMMESSE CON RISERVA

riferimento normativo: art. 19, comma 8, del CCNQ del 7 agosto 1998

INDICE

- Le organizzazioni sindacali rappresentative "con riserva" hanno diritto a fruire delle prerogative sindacali?

L'art. 19 comma 8 del CCNQ 7 agosto 1998 afferma che non vi sono limitazioni alla fruizione delle prerogative sindacali alle organizzazioni sindacali ammesse con riserva, nei confronti delle quali si crea solo l'obbligo di restituzione del corrispettivo economico delle prerogative non spettanti in caso di scioglimento con esito negativo della riserva. Unica limitazione è costituita dalla non partecipazione delle organizzazioni alle trattative sindacali nel luogo di lavoro ove non

siano firmatarie del CCNL.

- Quando è possibile, per le amministrazioni, richiedere alle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse "con riserva" - e per le quali la riserva sia stata sciolta negativamente - il rientro di quanto percepito?

Con riferimento all'art. 19, comma 8, le amministrazioni interessate non possono chiedere alle confederazioni ed organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali, il rimborso degli emolumenti stipendiali corrisposti durante il periodo di distacco sindacale retribuito a tempo pieno, fino a che non vi è stato l'esito sfavorevole del giudizio che determina l'esclusione dell'organizzazione sindacale interessata alle trattative nazionali.

PERMESSI DEL MONTE ORE DI AMMINISTRAZIONE

*** Modalità di calcolo ***

riferimenti normativi: art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998, CCNQ 3 agosto 2004 per il personale del comparto e CCNQ del 27 febbraio 2001 per la dirigenza

chiarimenti Aran: [nota n. 5126 del 4 luglio 2003](#) e [n. 4260 del 27 maggio 2004](#)

INDICE

- Ai fini della determinazione del dato associativo e del dato elettorale per la distribuzione del monte ore come si calcolano le affiliazioni?

Il Comitato Paritetico previsto dall'art. 43 del D.lgs 165/2001, che viene costituito per ogni biennio di riferimento, con il compito di certificare i dati associativi ed elettorali ai fini del successivo accertamento della rappresentatività da parte dell'Aran, ha stabilito che, in caso di affiliazioni successive alla data di svolgimento delle elezioni, non si possa procedere alla sommatoria dei voti riportati singolarmente dalle sigle affiliate con quelli delle sigle affilianti, mentre ciò è possibile per le deleghe rilasciate dai lavoratori. La ratio di detta decisione deriva dal fatto che i voti e le deleghe non possono in alcun modo essere considerati parametri omogenei tra loro. Infatti la delega è un atto revocabile in qualsiasi momento e la mancata revoca in caso di nuove affiliazioni rappresenta comunque un tacito consenso del lavoratore alle nuove aggregazioni. Nel caso del voto non esiste tale libertà e il lavoratore che non condivide la nuova affiliazione non sarebbe messo in grado, in alcun modo, di ritirare il proprio consenso espresso con il voto unicamente alla lista presentata.

- Il monte ore permessi di amministrazione è unico o distinto per il personale del comparto e per il personale con qualifica dirigenziale?

Le deleghe dei dipendenti e dei dirigenti vengono prese in considerazione rispettivamente ai fini della determinazione di due distinti monte ore, il primo per la RSU e le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, il secondo per le organizzazioni sindacali rappresentative dell'area della dirigenza, indipendentemente dal sindacato a favore del quale la delega stessa è stata rila-

sciata, importando a tali fini solo l'inquadramento del dipendente.

- Qual è il numero di minuti da utilizzare per il calcolo del monte ore? L'amministrazione ha competenza in materia?

I minuti utilizzabili per quantificare il monte ore di amministrazione sono predefiniti dai CCNQ e, pertanto, l'amministrazione non può aumentarli trattandosi di materia non disponibile per la contrattazione integrativa.

- Come si ripartisce il monte ore aziendale di pertinenza della RSU?

Il monte ore di permessi spettanti alla RSU è da considerarsi complessivo. La distribuzione dello stesso all'interno della RSU fra i suoi componenti avviene su decisione della stessa RSU ai sensi dell'art. 9, comma 4 del CCNQ del 7 agosto 1998; pertanto l'amministrazione non ha alcun compito al riguardo.

- E' possibile, in vista di particolari esigenze della contrattazione, provvedere ad un aumento del contingente del monte ore?

Il monte ore dei permessi a livello aziendale essendo predefinito dal CCNQ di distribuzione delle prerogative sindacali non è modificabile e, pertanto, non può essere ampliato.

- I rappresentanti delle organizzazioni sindacali rappresentative possono attingere dal monte ore permessi destinato alla RSU? I componenti di quest'ultima possono fruire dei permessi destinati ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali?

Il monte ore permessi retribuiti spettante alla RSU è distinto da quello spettante alle organizzazioni sindacali rappresentative, pertanto, ciascuno dei soggetti citati può attingere esclusivamente al monte ore di propria pertinenza e per le finalità indicate al comma 3 dell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998.

- E' possibile la "compensazione" tra il monte ore permessi di amministrazione del comparto ed il monte della dirigenza?

Il monte ore di amministrazione di pertinenza rispettivamente delle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto e quello dell'area dirigenziale non sono tra di loro compensabili, trattandosi di monti ore utilizzabili per finalità diverse essendo diversi e distinti i CCNL e i CCNQ. Anche in questo caso le organizzazioni possono attingere esclusivamente dal monte ore di pertinenza. Vale a dire che nel caso in cui a fruire del permesso sia un dipendente accreditato quale dirigente sindacale per la trattativa di comparto si deve usare il monte ore del comparto ovvero nel caso di dipendente accreditato per la trattativa della diri-

genza il monte ore da utilizzare è quello della dirigenza. Rientra, infatti, nella libertà sindacale, che un dipendente non dirigente possa essere accreditato nella delegazione della dirigenza o viceversa, ma il monte ore da utilizzare è quello per il quale è avvenuto l'accredito.

- Qual è la periodicità di rilevazione delle deleghe per il computo e la ripartizione del monte permessi aziendale?

Le amministrazioni rilevano le deleghe per il versamento dei contributi sindacali ogni anno per la predisposizione e la ripartizione del monte ore aziendale alla RSU e alle organizzazioni sindacali rappresentative individuate ogni biennio dall'Aran. L'amministrazione, a tal fine, dovrà tenere conto anche delle comunicazioni relative ai mutamenti associativi che nel corso dell'anno precedente le sono state formalmente inviate da parte delle organizzazioni sindacali interessate ai mutamenti stessi.

- In sede di calcolo e di ripartizione del monte ore permessi aziendali, cosa occorre tenere presente relativamente ai voti RSU ovvero al dato elettorale (la cui percentuale fa media con il dato delle deleghe)?

Si significa che i voti delle elezioni RSU possono essere assegnati solo alla federazione sindacale cui gli stessi sono attribuiti, essendo espressione della volontà degli elettori relativamente alla lista presentata nel suo complesso. Per tale ragione non possono essere artificiosamente realizzate divisioni utilizzando percentuali relative alle deleghe.

- A quale data si deve prendere il numero di dipendenti a tempo indeterminato ai fini del calcolo del monte ore dei permessi sindacali di amministrazione?

Il contingente dei permessi è valutato sul personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente. Le deleghe sono quelle rilasciate dallo stesso personale al 31 dicembre, le quali tuttavia possono risultare solo al 31 gennaio dell'anno successivo. Tale criterio è, pertanto, lo stesso adottato per le rilevazioni delle deleghe a livello nazionale, come risulta dalle circolari periodicamente inviate a tale scopo a tutte le amministrazioni.

*** Fruizione ***

riferimenti normativi: artt. 9 e 10 del CCNQ del 7 agosto 1998, CCNQ 3 agosto 2004 per il personale del comparto e CCNQ del 27 febbraio 2001 per la dirigenza

chiarimenti Aran: [nota n. 4260 del 27 maggio 2004](#) e [nota n. 5126 del 4 luglio 2003](#)

INDICE

- E' possibile cumulare i permessi del monte ore al distacco part-time?

L'art. 7 comma 8 del CCNQ del 7 agosto 1998 non consente ai dirigenti sindacali, che utilizzano le flessibilità previste dalla norma stessa, la possibilità di fruire dei permessi sindacali di cui agli artt. 8 e 9. Non è invece citato alcun divieto relativamente ai permessi aggiuntivi di cui all'art. 11 per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, purché sussistano le condizioni ivi previste.

- La fruizione dei permessi del monte ore di amministrazione incide sulla maturazione delle ferie?

Non è prevista alcuna riduzione delle ferie al personale che fruisce dei permessi sindacali orari giornalieri. Diverso è il caso di utilizzo di permessi orari e giornalieri in forma cumulata ai sensi dell'art. 10 comma 5 CCNQ 7 agosto 1998. In tal caso la normativa è quella del distacco totale o frazionato previsto dagli artt. 5, comma 3 e 7, comma 4 del CCNQ 7 agosto 1998.

- Fruizione dei permessi sindacali durante il periodo di congedo ordinario

Si fa presente che le ferie possono essere interrotte solo per le cause previste dal CCNL.

- I permessi sindacali retribuiti aziendali possono essere usufruiti per le sole trattative?

I permessi sono fruibili anche per le causali indicate nel comma 3 dell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 e, quindi, non esclusivamente per le trattative sindacali.

- Come si distribuiscono i permessi i componenti della RSU?

L'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998 stabilisce, al comma 2, che i permessi sono ripartiti tra le organizzazioni sindacali rappresentative e le RSU, specificando al comma 4, ultimo capoverso, che è compito delle RSU gestire autonomamente i permessi di loro spettanza. Ciò significa che nel proprio regolamento di funzionamento la RSU dovrà stabilire, tra le altre cose, anche la ripartizione, al suo interno, dei permessi complessivamente assegnati.

- Quale controllo deve effettuare l'amministrazione in riferimento all'utilizzo del monte ore da parte degli aventi diritto?

Le amministrazioni dovranno avere particolare cura nel verificare che né la RSU né le organizzazioni sindacali rappresentative utilizzino, nell'anno considerato,

ore eccedenti a quelle di pertinenza, al fine di evitare il successivo recupero ed un inutile contenzioso.

- E' possibile, da parte di un'organizzazione sindacale rappresentativa, superare il contingente dei permessi sindacale ad essa spettanti nell'anno di riferimento?

I permessi di cui all'art. 9 del CCNQ 7 agosto 1998 possono essere usufruiti nel limite massimo di ore consentito dal monte ore aziendale. Le amministrazioni dovranno avere particolare cura nel verificare che né la RSU né le organizzazioni sindacali rappresentative utilizzino, nell'anno considerato, ore eccedenti a quelle di pertinenza, al fine di evitare il successivo recupero ed un inutile contenzioso. Nel caso in cui una organizzazione sindacale usufruisca di un numero di permessi maggiore rispetto al monte ore attribuite per l'anno di riferimento, il problema potrà trovare soluzione in sede locale concordando con l'organizzazione sindacale le modalità di rientro delle ore eccedenti quelle spettanti. La modalità di compensazione delle ore godute in eccesso potrà avvenire anche riducendo quelle del monte ore calcolato per l'anno successivo (nel caso in cui nell'anno successivo l'organizzazione in oggetto sia titolare del monte permessi in quanto rappresentativa).

- Nel caso in cui un'organizzazione sindacale rappresentativa usufruisca, in sede locale, di un numero di permessi eccedenti quello derivante dal proprio monte ore, è possibile, da parte dell'amministrazione, prevedere il rientro delle ore in eccedenza attraverso una decurtazione, per quella organizzazione, del monte ore dell'anno successivo?

Si ritiene condivisibile che ove una organizzazione sindacale usufruisca di un numero di permessi maggiore rispetto al monte ore attribuite per l'anno di riferimento sia possibile ottemperare al disposto dell'art. 19, comma 8, con la compensazione delle ore godute in eccesso riducendo quelle del monte ore calcolato per l'anno successivo. Tale compensazione è tuttavia possibile solo se tale anno è ricompreso nel medesimo biennio contrattuale, stante la cadenza dell'accertamento della rappresentatività dell'organizzazione sindacale prevista dallo stesso art. 19 richiamato.

- Cosa accade se le organizzazioni sindacali rappresentative o la RSU usufruiscono solo in parte del monte ore? Quel che residua può eventualmente essere utilizzato per l'anno successivo?

La mancata fruizione dei permessi sindacali sia da parte delle RSU che delle organizzazioni sindacali rappresentative costituisce un risparmio per l'amministrazione.

- Nella Scuola, ove l'attività didattica si articola con orari che prevedono la durata unitaria della lezione in cinquanta minuti, i permessi del monte ore andranno commisurati (ridotti in proporzione) alla minor durata della lezione "oraria"?

L'utilizzo dei permessi orari giornalieri è rapportato all'orario di servizio del dipendente che ne usufruisce, a prescindere dalla durata oraria delle lezioni.

- E' possibile la compensazione tra i due distinti monte-ore di amministrazione del personale del comparto e dell'area dirigenziale? Un dirigente può usare il monte-ore del comparto?

Le compensazioni, previste per i distacchi e i permessi dell'art. 11, non sono estese anche ai permessi dell'art. 9, in quanto l'art. 10 ne prevede un utilizzo principalmente per la contrattazione integrativa e quindi anche per altre attività sindacali. Poiché i contratti di lavoro di comparto e di area sono distinti ed autonomi insistendo su personale diverso, lo è anche il monte ore di amministrazione: quello della dirigenza è utilizzabile solo per quanto riguarda l'attività sindacale in favore del personale dirigente e analogo ragionamento vale per il comparto. Per tale motivo non si può ammettere la compensazione. A maggiore comprensione si ritiene utile fornire un esempio:

"nel caso in cui la medesima organizzazione sindacale risulti rappresentativa sia nel comparto che nella relativa area della dirigenza, nel luogo di lavoro è titolare dei due corrispondenti monte ore di amministrazione. Nulla vieta, nel rispetto della libertà sindacale, che detta organizzazione accrediti il medesimo dirigente sindacale, cioè la persona fisica che potrà utilizzare il monte ore, sia per la contrattazione integrativa di comparto che per quella di area. La qualità di dirigente sindacale discende, infatti, esclusivamente dalla nomina sindacale e prescinde dalla qualifica rivestita dal dipendente nell'amministrazione. Pertanto detto dirigente sindacale utilizzerà di volta in volta il monte ore corrispondente alla attività sindacale che svolge, ovvero il monte ore di comparto per la contrattazione di comparto e quello della dirigenza per la contrattazione della dirigenza". In sostanza rileva l'attività sindacale svolta e non la qualifica rivestita dal dipendente nell'amministrazione. In questo senso si è al di fuori dell'istituto della compensazione, ma si entra nel campo dei diritti sindacali di ciascuna organizzazione. Diversamente operando, ne risulterebbe alterata la rappresentatività. Analogo ragionamento si può sviluppare nel caso in cui una organizzazione sia rappresentativa, ad esempio, solo nel comparto. In questo caso il dirigente sindacale potrà fruire esclusivamente del relativo monte ore di comparto, non avendo l'organizzazione che lo accredita alcuna titolarità nell'utilizzo delle prerogative previste per la dirigenza. Non rileva ai fini di cui sopra l'inquadramento del dipendente nell'amministrazione.

- E' sindacabile, da parte dell'amministrazione, la richiesta di permessi ex art. 9 quando vengono usati in via continuativa per più giorni?

La disciplina che regola la fruizione dei permessi sindacali retribuiti orari è contenuta nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998. Si evidenzia, a tal proposito, che l'articolo citato non prevede forme di autorizzazione per la fruizione dei permessi, la cui oggettiva utilizzazione è responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza del dirigente sindacale ma è su quest'ultimo che incombe il dovere di avvertire previamente il dirigente responsabile della struttura di assegnazione, secondo le modalità "concordate in sede decentrata", al fine di evitare che l'assenza non debitamente programmata possa ingenerare un disservizio nell'unità operativa di appartenenza. Tuttavia, si rammenta che, l'art. 6 del CCNQ del 27 gennaio 1999, integrativo del CCNQ sopraccitato, prevede che nel caso in cui i permessi siano utilizzati in modo continuativo, cumulando le ore in maniera tale da configurare un distacco totale o parziale, debba applicarsi la

procedura prevista per la richiesta dei distacchi dall'art. 14 del CCNQ del 7 agosto 1998.

- Se la richiesta di permesso coincide con particolari periodi di festività e ricorrenze l'amministrazione può chiedere informazioni sulle causali sindacali?

Pur confermando il contenuto dell'art. 10, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 - che non prevede forme di autorizzazione per la fruizione dei permessi, la cui oggettiva utilizzazione è responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza del dirigente sindacale - si ritiene che, stante la particolare circostanza della coincidenza dei permessi richiesti con giornate di festività nazionale (25, 31 dicembre e 1 gennaio), l'amministrazione possa richiedere ulteriori informazioni sulla causale dei permessi stessi, in virtù del rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza che devono caratterizzare i rapporti tra amministrazioni e parte sindacale.

- La semplice iscrizione al sindacato legittima di per sé il dipendente alla fruizione del permesso sindacale?

I permessi sindacali retribuiti sono concessi non ai dipendenti dell'amministrazione iscritti ai sindacati, ma alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative a cui spetta il compito di accreditare i propri dirigenti sindacali ai sensi dell'art. 10.

- In caso di trattative da tenersi presso altra amministrazione, da quale monte ore si dovrà attingere per consentire la partecipazione del dirigente sindacale accreditato? Da quella di appartenenza o da quella ove il dirigente si reca?

Per la partecipazione alle trattative decentrate si utilizza il monte ore di permessi giornalieri della amministrazione ove il dirigente sindacale presta servizio, anche se si tratta di riunioni presso altre amministrazioni.

- La richiesta di permesso sindacale deve contenere la norma contrattuale di riferimento o è sufficiente una dizione generica?

I permessi sindacali non possono essere fruiti per generiche motivazioni, pertanto la richiesta degli stessi deve sempre fare riferimento alla norma contrattuale di riferimento.

PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

riferimenti normativi: art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 integrato dal CCNQ del 27 gennaio 1999, CCNQ 3 agosto 2004 per il personale del comparto e CCNQ del 27 febbraio 2001 per le aree dirigenziali

- I dirigenti sindacali che non sono componenti della delegazione trattante possono usufruire dei permessi ex art. 11?

La fruizione dei permessi di cui all'art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998 come integrato dal CCNQ 9 agosto 2000 è riservata ai dirigenti sindacali, non collocati in distacco o aspettativa sindacale, componenti degli organismi direttivi statuari per la partecipazione alle riunioni dei suddetti organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali e territoriali delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria. In questo caso, la qualità di dirigente sindacale deriva dall'appartenenza all'organismo statuario a prescindere dall'essere componente di RSU o dall'accredito a partecipare alla delegazione trattante in sede di singola amministrazione.

- Le confederazioni possono utilizzare i permessi ex art. 11 nei comparti e nelle aree ove non hanno organizzazioni rappresentative?

Le confederazioni possono fare utilizzare i permessi ex art. 11 a loro disposizione alle proprie organizzazioni di categoria anche se non rappresentative. Gli unici requisiti per la fruizione sono, infatti, quelli evidenziati nel comma 1 dello stesso art. 11 secondo cui i permessi in oggetto sono riservati ai dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi statuari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, i quali debbono partecipare alle riunioni degli organismi direttivi statuari nazionali, provinciali e territoriali di cui facciano parte. Sembra utile fare riferimento al comma 4 che ammette utilizzazioni in forma compensativa dei permessi sindacali fra comparto e rispettiva area della dirigenza o tra diversi comparti e/o aree.

- Le singole amministrazioni hanno compiti di verifica riguardo ai permessi ex art. 11?

Relativamente ai permessi per le riunioni degli organismi direttivi statuari di cui all'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998, si fa presente che essi vengono concessi esclusivamente per le finalità ivi previste e il contingente è fissato nationalmente, pertanto le amministrazioni non hanno alcuna competenza in merito alla loro quantificazione. Resta fermo l'onere di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica con le modalità dallo stesso indicate.

- Il dirigente sindacale in aspettativa part-time può usufruire dei permessi ex art. 11?

Nel caso in cui il dirigente sindacale fruisca di una aspettativa part-time, l'art. 7 del CCNQ del 7 agosto 1998 prevede l'impossibilità di cumulo di tale flessibilità solo ed esclusivamente con i permessi previsti dagli artt. 8 e 9 del medesimo

CCNQ, mentre non si verificano incompatibilità con i permessi dell'art. 11 che vengono fruiti per finalità diverse. La citata clausola contrattuale, quindi, consente la possibilità di usufruire dei permessi ex art. 11 anche ai dipendenti in distacco sindacale part-time. Vanno tuttavia effettuate le seguenti considerazioni:

- nel caso di part-time verticale o orizzontale, la norma trova applicazione solo nei giorni in cui il dipendente è tenuto alla prestazione lavorativa;
- i permessi statuari di cui all'art. 11 non possono essere cumulati fra di loro (al fine di aumentare i giorni di distacco), ma devono essere usufruiti limitatamente alle riunioni dei predetti organismi statuari, al fine di evitare che il distacco part-time si trasformi surrettiziamente in distacco totale.

- Il permesso ex art. 11 deve essere sempre concesso o va rispettato un tetto massimo?

La fruizione dei permessi di cui all'art. 11, che è finalizzata solo ed esclusivamente alla partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi indicati dalla norma, non prevede un tetto massimo di ore a livello aziendale ma solo il rispetto del monte ore nazionale previsto a favore delle organizzazioni sindacali rappresentative e delle confederazioni, tuttavia lo stesso art. 11, al comma 6, prevede che nell'utilizzo di tali permessi deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente, attraverso il previo avviso del dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata.

- I permessi ex art. 11 possono essere cumulati per periodi lunghi?

L'art. 6, comma 2, del CCNQ del 27 gennaio 1999 integrativo del CCNQ del 7 agosto 1998, prevede che "i permessi di cui all'art. 11 non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi previsti dalla norma, specificatamente indicate". Pertanto, pur confermando il contenuto dell'art. 10, comma 6, del CCNQ del 7 agosto 1998 circa la responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza del dirigente sindacale, fermo rimanendo il rispetto del preavviso e delle modalità della fruizione delle prerogative in oggetto, si ritiene che, stante la particolare circostanza della richiesta di tali permessi per un intero mese, l'amministrazione possa richiedere copia della convocazione degli organismi citati, in virtù del rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza che devono caratterizzare i rapporti tra amministrazione e parte sindacale.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

riferimento normativo: art. 12 del CCNQ del 7 agosto 1998

chiarimenti Aran: [nota n. 4260 del 27 maggio 2004](#)

INDICE

- Come è da intendersi l'espressione "in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente" utilizzata per fissare l'entità dei permessi non retribuiti per i dirigenti sindacali aventi titolo?

L'espressione "in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente", contenuta nel secondo comma dell'art. 12, di cui all'oggetto, costituisce una previsione di garanzia da intendersi nel senso che i dirigenti sindacali richiamati dalla norma hanno diritto, per la partecipazione a trattative sindacali o a convegni o congressi sindacali, ad almeno otto giorni l'anno di permessi non retribuiti, con la flessibilità sopra citata.

- I permessi sindacali non retribuiti possono essere fruiti in ore?

Stante il preciso rinvio dell'art. 12, comma 2 ai dirigenti sindacali di cui all'art. 10, comma 1 del CCNQ del 7 agosto 1998 e viste le finalità per il loro utilizzo, i permessi sindacali non retribuiti possono, al pari di quelli retribuiti, essere fruiti anche in ore.

RSU

* RSU - Comitato dei garanti *

riferimento normativo: art. 19 Accordo quadro del 7 agosto 1998

chiarimenti Aran: [nota n. 5194 del 2 luglio 2004](#)

INDICE

- La decisione del Comitato dei garanti è vincolante per la Commissione elettorale?

Le elezioni sono un fatto endosindacale, pertanto le amministrazioni non possono entrare nel merito delle questioni relative alle operazioni elettorali in quanto esonerati da ogni compito avente natura consultiva, di verifica e controllo sulla legittimità dell'operato della Commissione elettorale. L'eventuale decisione assunta dalla Commissione elettorale di non prendere atto del diverso pronunciamento del Comitato dei garanti, può sempre essere oggetto di impugnativa in sede giurisdizionale, qualora l'interessato che si ritenga leso dalla stessa, lo ritenga opportuno.

- La RSU si considera insediata se pende un ricorso al Comitato dei garanti o al Giudice del lavoro?

In caso di ricorsi presentati al Comitato dei garanti o in sede giurisdizionale, nelle more del pronunciamento, la RSU può comunque operare con l'avvertenza che, nelle convocazioni degli incontri con la nuova RSU, risulti che gli stessi av-

vengono in attesa della decisione del giudizio pendente.

- Il Comitato dei garanti deve accedere alla richiesta dei verbali redatti in sede di esame del ricorso?

L'Aran non può esprimere il proprio parere in merito alla questione esposta in quanto esula dalle sue competenze la definizione delle regole di funzionamento interno del Comitato dei garanti, se non negli aspetti generali previsti dall'art. 19 del regolamento elettorale come chiariti nella nota n. 5194 del 2 luglio 2004. Pertanto, dette regolamentazioni nonché quelle concernenti l'accesso agli atti o verbali redatti nella sede conciliativa, sono, a parere di questa Agenzia, di stretta pertinenza del Comitato stesso.

* RSU - Indizione delle elezioni, decadenza, incompatibilità, dimissioni e sostituzioni *

riferimenti normativi: Accordo quadro del 7 agosto 1998, Accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001 e Accordi integrativi di comparto

chiarimenti Aran: [nota n. 3072 del 8 aprile 2004](#), [nota n. 6325 del 5 settembre 2003](#) (comparto Scuola) [nota n. 5194 del 2 luglio 2004](#) (altri comparti)

INDICE

- Se la RSU decade chi può indire le nuove elezioni?

Nel caso in cui la RSU decada nel corso della vigenza triennale l'indizione per la elezione della nuova RSU spetta esclusivamente alle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto che possono provvedervi congiuntamente o disgiuntamente. La nuova RSU eletta rimarrà in carica fino alle elezioni generali delle RSU del comparto.

- L'amministrazione può indire le elezioni?

L'amministrazione non ha alcun compito nell'indire le elezioni, ma solo quello di dare il proprio supporto logistico affinché le procedure elettorali si svolgano regolarmente.

- Il mutamento nella consistenza del personale comporta automaticamente il rinnovo della RSU?

La RSU eletta ha la rappresentanza di tutti i lavoratori in servizio, nonché di tutti quelli assunti o trasferiti dopo la sua elezione. La eventuale rielezione della RSU, a causa della mutata consistenza dei lavoratori, può essere solo di iniziativa sindacale.

- In caso di annullamento delle elezioni RSU la Commissione elettorale può indire le nuove elezioni?

Le elezioni per la costituzione delle RSU possono essere indette esclusivamente dalle organizzazioni sindacali rappresentative, come risulta dall'art. 2 comma 1 della parte I dell'Accordo Quadro del 7 agosto 1998 e dall'articolo 1 della parte II dello stesso. La Commissione elettorale, che decade con la conclusione delle elezioni svolte, non può in nessun caso sostituirsi nell'iniziativa alle organizzazioni sindacali suddette, anche qualora queste, debitamente sollecitate, non abbiano provveduto all'indizione. Nel caso di nuove elezioni deve essere nominata una nuova Commissione elettorale ai sensi dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e relativo regolamento elettorale.

- Un componente della RSU che si dimette dall'amministrazione decade dalla carica?

L'art. 3 comma 2 della parte II dell'Accordo quadro sulla costituzione delle RSU del 7 agosto 1998 prevede che sono eleggibili nelle RSU i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia a tempo pieno che parziale. Pertanto, dalla norma citata si evince che il requisito necessario per ricoprire la carica di componente della RSU è la presenza in servizio dell'eletto, condizione che non sussiste nel caso in cui lo stesso si dimetta dall'amministrazione.

Si evidenzia, infine, che spetta alla RSU il compito di provvedere alla sostituzione del decaduto con il primo dei non eletti della medesima lista, pertanto l'amministrazione a tal riguardo non ha alcun compito se non quello della presa d'atto delle comunicazioni della RSU.

- Chi prende atto delle dimissioni di un componente RSU?

E' di stretta competenza della RSU prendere atto delle dimissioni dei propri componenti e procedere alle relative sostituzioni. Pertanto, ne deriva che l'amministrazione non ha alcun compito se non quello di ricevere dalla RSU, ai sensi dell'art. 7 comma 4 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, le comunicazioni riguardanti eventuali dimissioni e relative sostituzioni.

- In che modo si sostituisce il componente RSU decaduto dalla carica?

L'art. 7 della parte I dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 prevede che in caso di dimissioni di un componente lo stesso sia sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse, contestualmente al nominativo del subentrante, va data comunicazione al servizio di gestione del personale e ai lavoratori mediante affissione all'albo. Non deve essere inviata alcuna comunicazione all'Aran.

- Un componente della RSU che esce dal sindacato nella cui lista era stato eletto

(iscrivendosi o meno ad un altro sindacato) decade dalla carica di componente?

Il regolamento per la disciplina delle elezioni delle RSU, organismo di rappresentanza dei lavoratori, di cui all'accordo quadro del 7 agosto 1998 non prevede nulla in merito alla decadenza di un dipendente eletto nella RSU per effetto delle sue dimissioni dall'organizzazione sindacale nelle cui liste è stato eletto o per effetto della sua iscrizione ad altra organizzazione. La materia, peraltro, ferma rimanendo la titolarità dei voti alla lista che ha proposto tale candidato, è di stretta pertinenza della RSU essendo esclusivamente in capo alla stessa il compito di dichiarare eventualmente decaduto un componente, provvedere alla sua sostituzione e darne comunicazione all'amministrazione ed ai lavoratori interessati. L'amministrazione non ha, pertanto, alcun compito se non quello di presa d'atto delle comunicazioni della RSU.

- Cosa accade se le sostituzioni o le dimissioni interessano più del 50% dei componenti originari della RSU?

In merito occorre fare riferimento all'art. 7, comma 3 dell'Accordo citato nonché all'Accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001, dove è previsto che, se le dimissioni e conseguenti sostituzioni interessano più del 50% della RSU, occorre procedere a nuove elezioni. Si ricorda, a tal proposito, che le elezioni possono essere indette solo dalle organizzazioni sindacali rappresentative, congiuntamente o singolarmente.

- E' possibile sostituire un componente RSU dimissionario o decaduto con altro appartenente ad un'altra lista?

Con riferimento alla possibilità di sostituire un componente della RSU con un non eletto appartenente ad un'altra lista, si rinvia a quanto disposto dal secondo comma del citato art. 7 che chiaramente indica che la sostituzione va effettuata con "il primo dei non eletti appartenente alla medesima lista".

- Un componente decaduto, cessata la causa di decadenza, può riprendere l'incarico?

L'Accordo quadro del 7 agosto 1998 non prevede che un componente della RSU decaduto possa, cessata la causa di decadenza, riprendere l'incarico.

- La RSU può essere sfiduciata?

L'Accordo quadro del 7 agosto 1998 non prevede in nessuna sua parte che la RSU una volta eletta possa essere "sfiduciata" dai dipendenti (nel caso in questione con una raccolta di firme) presso il quale è stata eletta al fine di provocare la decadenza.

- L'assenza per maternità comporta la decadenza dalla carica di RSU?

L'assenza temporanea dal servizio per maternità non può costituire causa di decadenza di una carica elettiva. Fatta tale premessa, si significa che l'amministrazione non ha alcuna competenza sulla problematica evidenziata che è di stretta ed esclusiva pertinenza della RSU.

- Il componente della RSU può delegare la sua funzione?

L'Accordo quadro sulla costituzione delle RSU del 7 agosto 1998 non prevede l'istituto della delega.

- Cosa comporta per l'amministrazione l'elezione di un componente della RSU eletto ove non era titolare di posto?

L'Aran non può che confermare che in sede di elezioni delle RSU la titolarità dell'elettorato passivo è esercitabile nella sola sede di appartenenza del dipendente, con esclusione di quella di assegnazione temporanea. Tale è infatti la sede di servizio in caso di posizione di comando o fuori ruolo. Si condivide quanto esposto dall'amministrazione in ordine alla ratio della suddetta disciplina sicuramente estensibile anche alla fattispecie del distacco, tenuto conto della circostanza che la durata dello stesso è temporanea in quanto subordinata al mantenimento delle condizioni che lo hanno motivato, e che, quindi, può anche essere brevissima (cfr. la legge 104/1992). Ciò premesso corre anche l'obbligo di evidenziare che la competenza dell'ammissione dei candidati alla competizione elettorale è esclusivamente della commissione elettorale, restando estranea l'amministrazione da ogni compito di controllo e verifica e che, avverso le decisioni della commissione elettorale, da parte dei soggetti interessati può essere presentato ricorso al comitato dei garanti e/o al giudice del lavoro. Una volta eletta, solo la RSU può dichiarare decaduti i propri componenti. Nei confronti degli eletti nelle RSU, trattandosi di dirigenti sindacali, deve essere garantita la tutela di cui all'art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 che, a parere di questa Agenzia, opera in ogni caso nei confronti dell'eletto, anche se la elezione è illegittimamente avvenuta e, comunque, sino a che tale illegittimità non sia rimossa tramite l'annullamento dell'elezione. Tuttavia pare dubbio che l'amministrazione possa ricorrere avverso la illegittima elezione di un componente della RSU essendo gli eventuali soggetti interessati i candidati non eletti ovvero le altre liste che si sono presentate alla competizione elettorale. Pertanto, qualora l'amministrazione disponesse di revocare il distacco per il venir meno dei presupposti (nel caso di specie della legge 104/1992) che gli hanno dato origine, nell'eventuale ricorso del dipendente, si potrà eccepire il difetto di legittimazione alla eleggibilità di componente della RSU.

- I candidati nelle elezioni delle RSU devono essere iscritti al sindacato nella cui lista si presentano?

L'art. 3 comma 2 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 non prevede alcun obbligo per il lavoratore candidato alle elezioni di essere iscritto o di iscriversi al

sindacato nelle cui liste è presentato.

- Nella Scuola esiste incompatibilità tra le funzioni di membro di consiglio d'istituto scolastico e quelle di componente RSU?

Non paiano ravvisarsi sovrapposizioni tra le competenze del consiglio di istituto ai sensi dell'art. 10 del Testo unico 297/1994 e le materie oggetto di contrattazione integrativa a livello di singola Istituzione scolastica previste dal CCNL di comparto, circostanza che porta all'orientamento circa la compatibilità delle due cariche.

*** RSU – Regole di funzionamento ***

riferimenti normativi: Accordo quadro del 7 agosto 1998 e Accordi di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001 e del 6 aprile 2004

chiarimenti Aran: [nota n. 4260 del 27 maggio 2004](#)

INDICE

- Nel caso in cui la RSU non si sia dotata di un regolamento per il proprio funzionamento, l'amministrazione come deve comportarsi?

Si rinvia all'Accordo di interpretazione autentica del 6 aprile 2004 pubblicato alla voce CCNQ.

- Le organizzazioni sindacali possono intervenire sul funzionamento della RSU?

Le organizzazioni sindacali hanno solo titolo a presentare le liste ed i candidati nelle elezioni delle RSU, ma la RSU una volta nominata agisce autonomamente e assume le proprie decisioni al suo interno a maggioranza.

- Nel caso di una amministrazione nata dalla fusione di enti diversi, le RSU già elette nelle singole amministrazioni possono operare congiuntamente?

Non trovano legittimazione forme di coordinamento tra RSU diverse in quanto, gli accordi di comparto integrativi dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998, che avrebbero potuto prevederne la costituzione, ove stipulati, non hanno deciso in tal senso.

TERMINALI ASSOCIATIVI

riferimenti normativi: art. 10 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 sulla costituzione delle RSU e art. 10, comma 1, del CCNQ del 7 agosto 1998

- Le organizzazioni sindacali non rappresentative possono nominare il terminale associativo?

In esito alla nota in oggetto, si evidenzia che i terminali associativi previsti dall'art. 10 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 sulla costituzione delle RSU sono delle mere strutture organizzative delle organizzazioni sindacali di categoria contemplate dalla clausola contrattuale suddetta. Tutte le organizzazioni sindacali, pertanto, possono comunicare all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali dei propri terminali associativi. Tuttavia, nel caso in cui una organizzazione sindacale, che non sia rappresentativa e conseguentemente non sia titolare di prerogative, comunichi il proprio terminale associativo all'amministrazione, questa ultima ne prende atto semplicemente ai fini conoscitivi. Infatti solo le organizzazioni sindacali rappresentative sono titolari di prerogative sindacali come si evince dal CCNQ del 7 agosto 1998 in tema di diritti e prerogative sindacali.

- Il dirigente del terminale associativo partecipa alle trattative?

Vale la pena di chiarire ulteriormente la figura del terminale associativo. I dipendenti ad esso addetti sono considerati dirigenti sindacali a tutti gli effetti dall'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998, purché nominati dalle organizzazioni sindacali rappresentative, ma la natura di mera struttura organizzativa non assegna loro un potere contrattuale. In tal senso, affinché il terminale associativo possa partecipare ai tavoli negoziali della contrattazione integrativa, occorre che lo stesso sia anche formalmente accreditato quale componente della delegazione trattante da parte della organizzazione sindacale titolata.