

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



LE RELAZIONI SINDACALI IN SEDE DECENTRATA

I Soggetti, la Contrattazione e le altre forme di partecipazione

**A cura della Direzione Centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane
Area Relazioni Sindacali**

Indice Generale

Presentazione.....	1
--------------------	---

1. NOTE IN TEMA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E DELLE ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE SINDACALE.....3

1.2 Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa decentrata regionale e di sede.....	3
1.2 Composizione della delegazione di parte pubblica nella contrattazione integrativa decentrata.....	6
1.3 Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa decentrata.....	6
1.4 Portata e limiti della contrattazione integrativa.....	7
1.5 Obbligo a contrattare ed obbligo a contrarre.....	7
1.6 Elaborazione del documento per la trattativa.....	8
1.7 Svolgimento delle trattative e delle riunioni sindacali.....	11
1.8 Conclusione degli accordi.....	11
1.9 Le altre forme di partecipazione.....	11
1.10 Informazione.....	11
1.11 Concertazione.....	13
1.12 Consultazione.....	14
1.13 Altre forme di partecipazione.....	14

2. RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE16

2.1 Costituzione della R.S.U.....	17
2.2 Numero dei componenti della R.S.U.....	26
2.3 Elezioni della R.S.U.....	27
2.4 Durata della R.S.U.....	29
2.5 Incompatibilità con la carica di componente R.S.U.(nota Aran 8 aprile 2004).....	32
2.6 Funzionamento, gestione, attività R.S.U.....	32
2.7 Prerogative sindacali.....	36
2.8 Permessi sindacali retribuiti.....	36
2.9 Permessi sindacali non retribuiti.....	39
2.10 Il diritto di indire l'assemblea dei lavoratori.....	39
2.11 Diritto ai locali.....	41
2.12 Diritto di affissione.....	42

3. ALLEGATI.....44

Circolare Aran n.5194 del 2 luglio 2004.....	44
Circolare Aran n. 4260 del 27 maggio 2004.....	64
Circolare Aran n.5126 del 4 luglio 2003.....	77
Circolare Aran n. 1702 del 15 febbraio 2002.....	86
QUESITI (Estratti dal sito istituzionale dell'ARAN).....	90
<i>Affissione ed uso dei locali</i>	90
Assemblea.....	91
Contenzioso interno alle organizzazioni sindacali.....	93
Contrattazione integrativa.....	93
Richiesta tavoli separati.....	96
Sottoscrizione.....	96
Delegazione trattante di parte pubblica.....	98
Delegazione trattante di parte sindacale.....	99
Dirigente sindacale.....	103
Federazioni sindacali composte da piu' sigle.....	106
Organizzazioni sindacali non rappresentative.....	107
Organizzazioni rappresentative ammesse.....	108
Permessi del monte ore di amministrazione.....	109
Permessi sindacali non retribuiti.....	113
RSU.....	113
Terminali associativi.....	118
CCNQ 7 agosto 1998 (CCNQ sulle prerogative sindacali).....	120
CCNQ 7 agosto 1998(CCNQ sulle RSU).....	143
CCNQ 13 /02/ 2001.....	160
Parere del Avv. Stato 10/02/03 (sottoscrizione e applicazione di clausole del CCNI difforni al CCNL).....	162

Presentazione

Il sistema delle relazioni sindacali dell'Inps a livello locale si presenta complesso e articolato per la peculiare organizzazione dell'Istituto e la coesistenza di due livelli di contrattazione integrativa : regionale e di sede.

In tale contesto è necessario che la delegazione trattante di parte pubblica possieda strumenti conoscitivi ed operativi idonei a garantire un corretto rapporto con le organizzazioni sindacali e la RSU.

Certamente non deve mancare una “sensibilità” ed un ruolo “imparziale” nella gestione del tavolo sindacale, che si presenta con caratteristiche differenziate nei vari contesti locali.

Il clima sindacale a livello locale deve, infatti, essere “franco e collaborativo”, al fine di concorrere al “benessere organizzativo” dell'Istituto e basarsi, nei momenti di conflittualità e nella risoluzione delle problematiche, ai principi di correttezza e buona fede nei rapporti tra datore di lavoro pubblico ed organizzazioni sindacali e RSU.


In siffatta ottica è stata predisposta la presente pubblicazione, che ha l'obiettivo di fornire uno strumento agile, di facile consultazione, in materia di rapporti sindacali sui luoghi di lavoro e che cerca di affrontare, anche sulla base dei quesiti posti, talune delle problematiche che normalmente sorgono in sede locale.

Il testo si articola in tre parti:

1. dedicata alla contrattazione integrativa e alle altre forme di partecipazione sindacale;
2. relativa alle RSU;
3. di documentazione, ove si riportano i quesiti pubblicati dall'ARAN, le circolari ARAN più significative nonché gli estratti dei CCNQ regolanti le varie materie affrontate.

Le massime giurisprudenziali riportate nella raccolta sono state estratte dalle seguenti fonti:

 <http://www.deaprofessionale.it/>;

 Il Foro Italiano DVD 2004 numero 3, Zanichelli

Il suddetto lavoro sarà consultabile sul sito intranet alla pagina “ Area relazioni sindacali” sezione “Contratti e Accordi”.

In un'ottica di miglioramento continuo del servizio reso alle delegazioni locali, sono graditi suggerimenti, critiche, nonché la trattazione di ulteriori argomenti che potranno essere inviati al seguente indirizzo di posta elettronica: arearelazionisindacali@inps.it.

Il presente lavoro è stato predisposto dalla Direzione Centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane –Area Relazioni Sindacali, con la collaborazione delle Direzioni Regionali Marche, Piemonte, Lombardia, nonché delle Direzioni Sub-provinciali RM/ Casilino-Prenestino e Pomezia.

Un grazie particolare va a Mimmo Petillo che ha visto nascere tale lavoro destinato prevalentemente a chi opera nelle sedi.

1. NOTE IN TEMA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E DELLE ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE SINDACALE

1.1 Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa decentrata regionale e di sede

La peculiare articolazione dell'Istituto sul territorio comporta che la contrattazione decentrata sia articolata a livello regionale e di sede.

I successivi artt.4 e 5 del CCNI 1998/2001 sottoscritto il 22 luglio 1999 disciplinano, rispettivamente, l'individuazione delle sedi di contrattazione integrativa e le materie demandate ai rispettivi livelli.

... *Omissis* ...

Articolo 4

Sedi di contrattazione collettiva integrativa

La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra le parti individuate all'articolo 10 del CCNL 99 e precisamente:

1. a livello nazionale:
per l'INPS, dalla delegazione trattante composta come da determinazioni n. P/23/321/95, P/23/374/98 e P/23/117/99.¹
per la parte sindacale, dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 99.
2. a livello di Direzione Regionale:
per l'INPS dal Direttore Regionale o da un suo delegato e da una rappresentanza dei Direttori di Area;
per la parte sindacale, dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 99.
3. a livello di struttura periferica di livello dirigenziale, e comunque delle strutture individuate come sede di costituzione delle R.S.U.:
per l'INPS, dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito della struttura o da un suo delegato e da una rappresentanza degli Uffici direttamente interessati alla trattativa e tenuti all'applicazione del Contratto;
per la parte sindacale, dalle R.S.U. e dalle organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 99.

¹ Per il quadriennio 2002/05 la delegazione per il CCNI per il personale non dirigente è stata costituita con determinazioni N.5727 e 5730 rispettivamente dell'8 marzo e 22 giugno 2004.

Articolo 5

Ambito della contrattazione collettiva integrativa

La contrattazione collettiva integrativa ha a riferimento, per il livello nazionale, i contenuti dell'articolo 4 del CCNL 99 e, per quanto riguarda il sistema di partecipazione, i contenuti degli art. 6 e 19 del citato Contratto.

A livello di Direzione Regionale, la contrattazione collettiva integrativa, che regola materie espressamente delegate a tale livello organizzativo e funzionale dalla Contrattazione collettiva integrativa nazionale, ha a riferimento:

- le linee di indirizzo per le attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale, in linea con i processi di innovazione e secondo le esigenze da questi poste;
- definizione e verifica dell'attuazione dei piani di formazione per lo sviluppo professionale, attuati in coerenza con il piano nazionale;
- la definizione dei criteri per la mobilità regionale, la definizione dei piani di mobilità regionale, la verifica della loro attuazione;
- i piani regionali di produzione e di sviluppo organizzativo e dei servizi;
- i sistemi di incentivazione legati al piano regionale;
- l'ambiente di lavoro;
- le pari opportunità.

A livello di struttura periferica di livello dirigenziale, e comunque delle strutture individuate come sede di costituzione delle R.S.U., la contrattazione collettiva integrativa regola le seguenti materie:

- eventuale definizione di piani di produzione e sviluppo dei servizi da attuare con riferimento ai piani di produzione nazionale e/o regionale;
- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita a livello nazionale per i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti, e orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, dei criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indicatori e standard di riferimento, dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo delle risorse del Fondo stesso indicate nell'art. 32, nonché quelli di ripartizione dei Fondi di cui agli artt. 42, 43 e 44. Del CCNL 99;
- definizione e verifica dell'attuazione dei piani di formazione per lo sviluppo professionale attuati a livello di Area, in coerenza con il piano regionale;
- criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 6 luglio 1995 in relazione ai processi di riorganizzazione e di espansione dell'offerta di servizio e alle esigenze di riduzione dell'orario di lavoro per le categorie interessate, nell'ambito dei criteri indicati in sede di contrattazione nazionale;
- individuazione delle aree nelle quali si realizza la riduzione dell'orario previsto all'articolo 25 del CCNL 99, nel rispetto delle linee di indirizzo contenute nella regolamentazione quadro dell'orario di lavoro.

Le componenti retributive con valenza incentivante da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e programmi e sono quindi graduate sulla base della verifica dei risultati raggiunti

Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante lo svolgimento del negoziato stabiliti dall'art.11 del CCNL 99, relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori per l'incentivazione del personale, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

... *Omissis* ...

Il livello della contrattazione incide sulla composizione della delegazione sindacale.

Le OO.SS. titolari della contrattazione a livello regionale sono le rappresentanze regionali (federazioni) delle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il CCNL vigente².

A livello di Sede provinciale e sub provinciale, sono titolari della trattativa: le RSU e le rappresentanze territoriali (federazioni) delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL in vigore.

Le OO.SS. territoriali sono sempre convocate anche se, nell'ambito della sede provinciale o subprovinciale, non hanno dirigenti sindacali od iscritti.

E' del tutto evidente che durante la trattativa a carattere regionale al tavolo della delegazione non siederà alcun rappresentante di RSU, bensì i rappresentanti delle OO.SS. regionali rappresentative, in quanto non è prevista una RSU a livello di regione.

È opportuno rammentare che i dirigenti sindacali partecipano alla trattativa sindacale solo dietro accredito da parte della federazione di appartenenza.

L'accredito è una dichiarazione scritta nella quale sono indicati i nominativi dei soggetti, liberamente scelti dall'O.S.³ dotati del potere di rappresentanza e, dunque, in grado di validamente impegnare l'organizzazione con la propria manifestazione di volontà.

Circa il numero dei componenti che costituiscono la delegazione sindacale, è il caso di sottolineare che lo stesso non è disciplinato da alcuna disposizione contrattuale.

Su tale materia è intervenuta l'Aran con la circolare n.4260 del 27 maggio 2004, che al paragrafo 4 prevede: *“Nessuna norma fissa il numero dei componenti delle delegazioni trattanti di parte sindacale e nessuna imposizione può essere fatta in tal senso trattandosi, appunto, di una libera scelta.*

Affinché lo svolgimento delle trattative sia semplice e snello, è comunque auspicabile che, prima del loro inizio, le reciproche relazioni sindacali siano regolate attraverso protocolli locali. La natura di tali protocolli è quella di fissare le regole di un operare comune per una migliore funzionalità delle relazioni stesse (come le regole che fissano il numero dei componenti della delegazione sindacale) 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”.

² Organizzazioni sindacali per il personale non dirigente: FP/CGIL; CISL/FPS; UIL/PA; CSA di CISAL/FIALP; RDB PI. Confederazioni Sindacali per il personale non dirigente: CGIL; CISL; UIL; CISAL; RDB CUB.

Organizzazioni sindacali per il personale dirigente: FP/CGIL; CISL/FPS; UIL/PA; CIDA/FENDEP; CONFEDIR/DIRP. Confederazioni Sindacali per il personale dirigente: CGIL; CISL; UIL; CIDA; CONFEDIR

³ cfr. nota ARAN 8/1/2003 e circolare ARAN 27 maggio 2004 prot. 4260

1.2 Composizione della delegazione di parte pubblica nella contrattazione integrativa decentrata

Il CCNL 16/02/1999, all'art. 10 – comma 1, secondo capoverso, lettera a), stabilisce che la delegazione di parte pubblica nella contrattazione integrativa a livello di struttura periferica è costituita:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'Amministrazione nell'ambito della struttura o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei responsabili degli uffici direttamente interessati alla trattativa e tenuti all'applicazione del contratto.

La funzione di titolare della contrattazione per la parte pubblica è affidata, quindi, al Direttore Regionale, Direttore provinciale o sub-provinciale, mentre è escluso che l'incarico possa essere conferito ad un esterno anche se con ruolo di esperto. Certamente è sempre ammesso l'istituto della delega con il ricorso ad un provvedimento formale, senza abusare dello stesso, poiché, altrimenti, il ruolo di coordinamento affidato al titolare della struttura verrebbe privato del suo significato.

Gli altri componenti della delegazione devono essere scelti in ragione dell'esperienza maturata negli ambiti oggetto della contrattazione, come, ad esempio per le sedi provinciali e sub-provinciali nelle figure dei responsabili di processo. E' da evitare, in ogni caso, la costituzione di delegazioni numerose, che finirebbero per appesantire l'iter contrattuale.

Per consentire ai soggetti sindacali una corretta individuazione della controparte negoziale, è opportuno che a livello di contrattazione regionale si proceda alla formalizzazione della delegazione trattante di parte pubblica con provvedimento del Direttore Regionale. Per le direzioni provinciali e sub-provinciali tale adempimento può essere superato.

Si sottolinea, infine, l'opportunità che la linea di comportamento nella conduzione della trattativa sia preventivamente concordata nell'ambito della stessa delegazione, evitando così condotte difformi e non omogenee.

Un discorso a parte va fatto per la sede di Bolzano relativamente alla titolarità della contrattazione, dove, come da nota ARAN, la stessa è in capo al Presidente del Comitato Provinciale.

1.3 Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa decentrata

La materia è disciplinata dall'art. 4 c. 3 lett. B del CCNL del 16/2/1999, che recita “ *In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata sono prioritariamente regolate le seguenti materie: omissis...a livello di struttura periferica di livello dirigenziale, identificabile, secondo le caratteristiche ordinamentali di ciascun ente, nelle articolazioni direzionali centrali, nelle strutture regionali e in quelle provinciali o subprovinciali, nonché, nelle strutture provinciali che secondo gli ordinamenti degli enti non sono di livello dirigenziale e, comunque, nelle strutture individuate come sede di costituzione delle R.S.U:*

- *applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2 dell'art.4 CCNL 16/2/1999⁴;*

⁴ il contratto collettivo integrativo regola i sistemi d'incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti, e orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indicatori e standard di riferimento ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo delle risorse del Fondo stesso indicate nell'art. 93, nonché quelli di ripartizione dei fondi di cui all'art.94

- criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;

- articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art.17 e 19, comma 10, del CCNL 6/7/1995 in relazione ai processi di riorganizzazione e di espansione dell'offerta di servizio. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative relative a tale materia, le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.”

Il CCNI non può intervenire in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL, i contratti integrativi regionali e di sede non possono a loro volta discostarsi dalle linee di indirizzo fissate dai superiori livelli di contrattazione. Ne consegue che il contratto decentrato (CCI) deve sottostare ai limiti posti dal CCNI ed a questo dal CCNL.

1.4 Portata e limiti della contrattazione integrativa

E' opportuno ritornare su quelli che sono i limiti della contrattazione integrativa decentrata. Infatti, il rischio di vedere vanificato l'intero lavoro, qualora lo stesso entrasse in contrasto con norme imperative di legge, è sempre presente. La norma di legge fondamentale, in tale materia, è l'art. 40, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 secondo il quale: “... la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascun'amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate”.

Per quanto qui interessa, è bene che la delegazione di parte pubblica sia perfettamente consapevole che:

- la contrattazione integrativa locale non ha titolo, per libera scelta delle parti, di trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL e dal CCNI di Ente;
- le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo locale in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL e dal CCNI; così, se il CCNL stabilisce che una determinata materia deve essere trattata dal contratto integrativo solo nei “criteri generali”, non è possibile disciplinarla integralmente in tale sede;
- così come il CCNI non può intervenire in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL, i contratti integrativi regionali e di sede non possono a loro volta discostarsi dalle linee di indirizzo fissate dai precedenti livelli di contrattazione.

L'eventuale sottoscrizione di un accordo in violazione dell'art. 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 determina la nullità delle clausole incriminate e la loro inapplicabilità.

Su tale argomento si richiama il parere dell'Avvocatura di Stato in tema di contrattazione allegato al presente lavoro, che espone la problematica sulla responsabilità, civile e contabile, a seguito di dichiarazione di nullità di un contratto integrativo.

1.5 Obbligo a contrattare ed obbligo a contrarre

Il datore di lavoro pubblico ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede, ma ciò non comporta automaticamente che abbia anche un'obbligo a contrarre, cioè di addivenire necessariamente alla stipulazione del contratto. L'obbligo a contrarre sussiste solo nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 “...l'attribuzione dei trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali....”. Che l'obbligo a contrarre non riguardi tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa ma solo le materie attinenti al trattamento economico del personale lo si evince dall'art. 4 comma 3 lett. B del

CCNL 16/2/1999 che elenca una serie di materie oggetto di contrattazione, non riguardanti il trattamento economico, per le quali le parti "...Decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative relative a tale materia, le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa..". Questo assunto implica la possibilità di applicazione unilaterale di una determinata disciplina, purché non attinente al trattamento economico, da parte dell'Amministrazione.

Potrebbe apparire pleonastico affermare che obbligo a contrarre non significa affatto dover accogliere le istanze della controparte anche se in aperto contrasto con i limiti posti dal CCNL, dal CCNI o dalla legge, bensì sta ad indicare la natura pattizia della disciplina su una data materia; se le volontà delle due parti non si incontrano, l'effetto che ne deriva è la prosecuzione in vita della normativa preesistente.

1.6 Elaborazione del documento per la trattativa

La delegazione di parte pubblica, tenendo conto delle linee definite dall'Amministrazione attraverso il CCNI di Ente, definisce una propria strategia negoziale ed individua gli elementi di interesse da proporre al sindacato. In particolare è di estrema utilità che la parte pubblica elabori un proprio documento di lavoro da sottoporre alla delegazione sindacale. E' sicuramente una scelta discrezionale della delegazione di parte pubblica, da valutare sulla base di una sensibilità propria di chi opera in quel determinato contesto, quella tendente a sottoporre al confronto negoziale il solo documento dei sindacati (o i documenti, quando sono più di uno), anche se ciò limita fortemente la capacità propositiva dell'Amministrazione.

E' importante, pertanto, che le esigenze specifiche del "datore di lavoro", in contrapposizione a quelle del sindacato, siano tradotte in proposte concrete e trascritte in un apposito documento datoriale.

Tale documento può avere come ulteriore parametro di riferimento anche le piattaforme sindacali che riassumano le posizioni collegiali o di sigle delle OO.SS. e che in ogni caso costituiscono il termometro delle relazioni sindacali.

Questo documento sarà aggiornato dalla delegazione trattante, anche per successive approssimazioni, in relazione all'andamento delle trattative fino a giungere alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

1.7 Svolgimento delle trattative e delle riunioni sindacali

Le trattative sindacali sono improntate ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza, ed orientate alla prevenzione dei conflitti.

Lo svolgimento delle stesse deve essere semplice, snello, e tendere a massimizzare la proficuità degli incontri negoziali. A tal fine, è opportuno che eventuali proposte di accordi, o più in generale il sopra citato documento di lavoro elaborato dalla delegazione di parte pubblica, siano inviate alle parti in anticipo rispetto alla data fissata per la riunione, in modo tale da consentire un'adeguata riflessione e l'elaborazione di controproposte o modifiche.

In conformità ai richiamati principi, l'amministrazione deve tendere, per quanto possibile, a costituire un tavolo di trattativa unico, ferma restando la possibilità, in capo a ciascuna sigla sindacale, di chiedere formalmente la costituzione di tavoli separati. In tale situazione il ruolo dell'Amministrazione è quello di mediare tra le varie istanze sindacali e, in caso negativo, di attivare le procedure su tavoli separati. Tale fase contrattuale deve svolgersi secondo il principio della contestualità e della pari dignità dei tavoli. Circa le modalità operative per la gestione della fase dei "tavoli separati", oltre alla prassi esistente presso ogni singola struttura, quelle più comunemente seguite sono:

?? Incontri nella stessa giornata e alla stessa ora ma su due tavoli. In questo caso è necessario che la delegazione di parte pubblica sia adeguatamente rappresentata su entrambi i tavoli e con una linea comune.

?? Incontri nella stessa giornata ma ad orari diversi per i due tavoli. In questo caso l'incontro successivo avviene a tavoli invertiti, ad esempio:

mercoledì ore 15:00 tavolo A.

mercoledì ore 17:00 tavolo B.

giovedì ore 15:00 tavolo B.

giovedì ore 17:00 tavolo A.

Si riporta a titolo esemplificativo la convocazione predisposta dall'Aran in merito alla gestione dei tavoli separati per le trattative finalizzate alla sottoscrizione del CCNL degli enti di ricerca.

7 Luglio 09:30 Prosecuzione trattativa per il rinnovo del CCNL del personale del comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003 con CIDA - ANPRI.

7 Luglio 12:30 Prosecuzione trattativa per il rinnovo del CCNL del personale del comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione relativo al quadriennio normativo 2002 - 2005 ed al biennio economico 2002 - 2003 con RDB/CUB - USI - RDB/Ricerca.

7 Luglio 14:30 Prosecuzione trattativa per il rinnovo del CCNL del personale del comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione relativo al quadriennio normativo 2002 - 2005 ed al biennio economico 2002 - 2003 con CGIL - CISL - UIL e Organizzazioni sindacali.

In ogni caso, si rammenta che la riunione d'avvio della contrattazione e quella conclusiva per la sottoscrizione dell'accordo debbono essere necessariamente svolte a tavolo unificato. E' utile precisare che i tavoli separati non valgono per l'informativa, la concertazione e la consultazione.

È opportuno evidenziare, che in sede di contrattazione decentrata a livello provinciale e sub-provinciale la delegazione trattante di parte sindacale è costituita da due distinti soggetti entrambi necessari: le organizzazioni sindacali territoriali e la RSU. Pertanto in caso di tavoli separati, è indispensabile tener conto che la RSU è un soggetto unitario e non divisibile, quindi i suoi componenti debbono necessariamente sedere ad un unico tavolo di contrattazione.

Sono da evitare, quindi, convocazioni di singoli componenti della RSU su un tavolo e di altri su un altro.

Inoltre, relativamente alla sopra citata sede di contrattazione decentrata, caratterizzata appunto dalla contemporanea partecipazione allo svolgimento delle trattative delle organizzazioni sindacali territoriali e della RSU, è opportuno che i membri dell'organismo di rappresentanza sindacale, qualora rivestano una carica in seno ad uno dei sindacati presenti al tavolo negoziale, dichiarino di contrattare in nome e per conto della RSU (la loro veste di rappresentanti RSU); l'organismo di rappresentanza unitaria, infatti, una volta eletto " *vive di vita propria e agisce autonomamente*"⁵ rispetto sia all'Amministrazione, sia alle organizzazioni sindacali nelle cui liste sono stati eletti i suoi membri.

⁵ cfr nota Aran 8/4/2004.

In tale circostanza potrebbe anche profilarsi una ipotesi di incompatibilità, che l'Ente può solo segnalare all'organismo di rappresentanza unitaria, essendo riservato a quest'ultimo il compito di pronunciarsi in merito. La problematica è esaminata compiutamente al capitolo II , parag 5 del presente lavoro, al quale si rinvia.

Un aspetto che merita una riflessione è quello relativo alla verbalizzazione degli incontri.

La materia è disciplinata contrattualmente solo per la fase della concertazione relativamente alla quale si richiede la redazione di un verbale dove sono riportate le posizioni espresse. Le parti possono, pertanto, sulla base di appositi Protocolli disciplinare tale aspetto prevedendo la redazione di un resoconto per ogni riunione che, condiviso ed approvato dalle parti, consenta un riepilogo degli argomenti già definiti, agevolando un iter più spedito dei lavori.

Le trattative, come del resto gli altri livelli di relazioni sindacali, si articolano in una o più riunioni .

Le suddette riunioni, ai sensi dell'art.10, comma 7, del CCNQ 7/8/1998, *“avvengono – normalmente- al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito – attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi- l'espletamento del loro mandato,(la norma si riferisce al mandato dei rappresentanti sindacali e va interpretata nel senso che dovrà comunque essere assicurata la loro presenza) attivando procedure e modalità idonee a tal fine”*. In altri termini, se la riunione è indetta:

?? Al di fuori dell'orario di lavoro, quindi con attestazione dell'uscita dalla sede, i dirigenti sindacali non hanno alcun altro obbligo;

?? Durante l'orario di lavoro, i dirigenti sindacali devono attingere al monte-ore di competenza (di RSU o Nazionale, a seconda della loro veste).

Su tale argomento è intervenuta la stessa Aran con la circolare n. 4260 del 27/5/2004, che stabilisce: *“è necessario che le Amministrazioni assicurino la più scrupolosa attuazione dell'art.10, comma 7, del CCNL 7/8/1998 onde evitare, come indicato dalla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 ottobre 2002, aggravii di spesa nonché la ulteriore conseguenza di far dipendere dall'azione delle organizzazioni sindacali tempi e modalità della contrattazione collettiva integrativa”*.

Chiarimenti Aran sito web sez. Relazioni sindacali

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

L'art. 10 del CCNQ 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.

1.8 Conclusione degli accordi

Nel livello di contrattazione integrativo regionale e di sede, vige il principio del raggiungimento del maggior consenso possibile, a differenza della contrattazione nazionale di comparto, ove vige il criterio del consenso delle sigle che rappresentino almeno il 51% come media tra dato associativo e dato elettorale, ovvero il 60% del solo dato elettorale.

L'ARAN stessa, con la circolare del 15 febbraio 2002, stabilisce che in sede locale vale il principio del raggiungimento del maggior consenso possibile, la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, ma anche al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse.

La RSU, organo unitario, si esprime a maggioranza dei suoi membri, non essendo rilevanti espressioni di voto di singoli componenti.

Un eventuale contrasto tra la RSU e le OO.SS. pone l'amministrazione nella necessità di valutare se il grado di consenso raggiunto sia tale da essere considerato sufficiente per la sottoscrizione di un accordo, tenendo conto anche della rappresentatività che le OO.SS. favorevoli, nel loro complesso, esprimono. Nulla vieta ai soggetti sindacali di sentire i lavoratori interessati alla stipula dell'accordo.

Tutti i soggetti partecipanti al tavolo negoziale, che sottoscrivano o meno l'accordo, possono allegare allo stesso note o dichiarazioni.

È rimessa alla valutazione della delegazione l'opportunità di sottoscrivere dichiarazioni congiunte.

Un ulteriore elemento rafforzativo circa quanto riportato al paragrafo 1.5 lo fornisce l'ARAN con nota del 4/12/2000 nella quale afferma: " in presenza di un'effettiva difficoltà di portare a conclusione la trattativa decentrata, non esistono in materia, strumenti alternativi a disposizione.....Ove non si pervenga alla stipulazione (del contratto), conseguentemente, ciascuna delle due parti ne sopporta le conseguenze e se ne assume le responsabilità".

1.9 Le altre forme di partecipazione

La contrattazione, ai vari livelli, è senz'altro la principale forma di partecipazione alla gestione del personale da parte delle OO.SS., ma non tutta l'attività di relazioni sindacali si esplica nell'ambito della contrattazione. Vi sono altre forme di partecipazione, riguardanti anche l'ambito locale, disciplinate dall'art. 6 del CCNL 16/2/1999 e dall'art. 6 del CCNL del 9/10/2003:

- ?? Informazione preventiva / successiva;
- ?? Concertazione;
- ?? Consultazione;
- ?? Altre forme di partecipazione.

Propedeutico a qualsiasi forma di partecipazione è che tutta la documentazione in tema di personale o che riguardi le OO.SS., sia messa a disposizione presso l'ufficio preposto alle relazioni sindacali ovvero privilegiando l'invio per e-mail all'indirizzo comunicato dalle stesse.

1.10 Informazione

L'obiettivo di instaurare un efficace sistema di relazioni sindacali impone, anche alle singole sedi di contrattazione, l'obbligo di assicurare alle OO.SS. un'adeguata informazione.

L'informazione, tempestiva ed esaustiva, deve essere mirata a porre le OO.SS. nella condizione di esercitare in pieno le proprie prerogative che sono loro attribuite dall'ordinamento e dalle disposizioni contrattuali, non ultima la possibilità di attivare la procedura di concertazione sulle materie per cui è prevista. In ogni caso la documentazione deve essere messa a disposizione delle OOSS con congruo anticipo.

L'informazione deve essere **preventiva**, a livello locale, sulle seguenti materie (art. 6 c. 2 lett. B CCNL 16/2/1999):

- ?? Definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
- ?? Verifica periodica della produttività in sede locale;
- ?? Stato dell'occupazione e politiche degli organici aventi riflesso sulla sede locale;
- ?? Criteri generali per la riorganizzazione degli uffici in sede locale;
- ?? Criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;
- ?? Iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
- ?? Introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- ?? Programmi di formazione del personale in sede locale;
- ?? Misure programmate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro.

Inoltre, l'art 19, comma 1, del CCNL 16/2/1999 prevede l'informazione preventiva anche per quanto concerne:

- ?? l'individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art.15, comma 1, del CCNL 16/2/1999.
- ?? la determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 15, comma 1 lett.a), del CCNL 16/2/1999.
- ?? con riferimento agli artt.17 e 18 del CCNL del 16/2/1999:
 - a) i criteri generali relativi al conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - b) la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - c) i criteri e le procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e le relative necessarie garanzie di contraddittorio

L'informazione preventiva deve essere posta in essere prima dell'adozione degli atti o dei comportamenti cui essa si riferisce.

L'informazione deve essere **successiva**, a livello locale, sulle seguenti materie (art. 6 c. 3 lett. B CCNL 16/2/1999):

- ?? Distribuzione complessiva dei carichi di lavoro in sede locale;
- ?? Applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e di standards di qualità in particolare riferiti ai rapporti con l'utenza in sede locale;
- ?? Attuazione dei programmi di formazione del personale in sede locale;
- ?? Misure adottate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
- ?? Distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni.

L'informazione successiva deve fornire, nelle materie per cui è prevista, un quadro esauriente degli effetti degli atti e delle misure organizzative adottate.

Ambidue le forme di informazione devono essere rispettose del diritto alla privacy dei dipendenti, che, solo nel caso in cui i dati personali siano necessari per l'esercizio delle prerogative sindacali, può essere derogato (Consiglio di Stato 5/5/1998 n. 752). E' il caso, ad esempio, delle prestazioni di lavoro straordinario, dove non devono essere consegnati gli elenchi dei nominativi del personale che ha effettuato lo straordinario ma può solo essere indicato l'ammontare delle ore distinto per aree e/o processi.

1.11 Concertazione

Anche questo istituto interessa i livelli di contrattazione: nazionale integrativa di ente, integrativa decentrata.

Le modalità di attivazione della procedura di concertazione e le materie cui la stessa è rivolta sono delimitate dal CCNL, in particolare l'art. 6 lett. B stabilisce che essa è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'**informazione**, di cui al precedente punto 1.10.

A livello integrativo decentrato il ricorso a questa procedura si può avere sulle seguenti materie:

- ?? Definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche in sede locale;
- ?? La verifica periodica della produttività degli uffici in sede locale.

Ai vari livelli di contrattazione integrativa, nazionale e regionale, si può, inoltre, attivare la concertazione:

- ?? Per l'individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art.15, comma 1, del CCNL 16/2/1999.
- ?? Per la determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 15, comma 1 lett.a), del CCNL 16/2/1999.
- ?? Con riferimento agli artt.17 e 18 del CCNL del 16/2/1999:
 - a) Per i criteri generali relativi al conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - b) Per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - c) Per i criteri e le procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e le relative necessarie garanzie di contraddittorio.

I soggetti che possono richiedere la concertazione sono: le RSU ed ogni singola O.S. rappresentativa ammessa alla contrattazione integrativa, nel rispetto del termine fissato dal CCNL dal ricevimento dell'**informazione**. Tale termine deve considerarsi perentorio ed ove lo stesso cada in un giorno festivo, deve ritenersi prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

Agli incontri di concertazione devono essere invitati a partecipare: la RSU e tutte le OO.SS. ammesse alla contrattazione integrativa.

Il procedimento deve iniziare entro le 48 ore dal ricevimento della richiesta. La stessa esiguità del tempo concesso dal CCNL porta a far escludere la perentorietà del termine, dando a questo un significato ordinatorio, che, tradotto nella pratica, può concretizzarsi con il proporre, entro le 48 ore, la convocazione di una prima riunione.

Si vuole, in questa sede, richiamare l'attenzione affinché, per ogni riunione, sia redatto resoconto condiviso dalle parti, che impostano il confronto nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

E' di tutta evidenza che, durante il periodo in cui si svolge la procedura, l'Amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali sulle materie oggetto dell'esame e le OO.SS. non intraprendono iniziative conflittuali.

La procedura di concertazione deve concludersi in trenta giorni con la sottoscrizione di un verbale di concertazione dal quale si evinca che le parti hanno raggiunto un accordo ovvero con la verbalizzazione della posizione delle parti. Se non si raggiunge un accordo, le parti riacquistano la propria libertà di iniziativa.

1.12 Consultazione

Ulteriore forma di partecipazione, disciplinata sempre dall'art. 6, lett. C del CCNL 16/2/1999, è la consultazione.

Essa è normalmente facoltativa, ma assume carattere di obbligatorietà in relazione alle materie indicate all'art. 6, lett. C, comma 2 sub. B), che in ambito locale sono:

- ?? Organizzazione e disciplina degli uffici;
- ?? Consistenza e variazione delle dotazioni organiche;

La consultazione consiste nell'audizione da parte dell'Amministrazione delle OOSS rappresentative e delle RSU che vengono sentite, "consultate appunto," dall'Ente prima dell'adozione di taluni atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro. I citati soggetti sindacali, interpellati dall'Amministrazione, formulano pareri non vincolanti per la stessa. Nei casi in cui è stata attivata la sopra menzionata forma di partecipazione, l'atto adottato successivamente alla stessa indicherà la previa audizione delle OOSS e della RSU, ad esempio mediante la formula "*sentite le OOSS e la RSU*".

1.13 Altre forme di partecipazione

Si ritiene che, ai diversi livelli di contrattazione, possano essere concordate con le OO.SS. e le RSU diverse forme di analisi congiunta su problemi inerenti la funzionalità delle strutture, purché tutto ciò non comporti oneri aggiuntivi per l'Amministrazione. Quindi, è possibile ad esempio prevedere la possibilità di costituire Osservatori a livello regionale e di sede, a componente paritetica, Commissioni bilaterali.

Si allega una tavola sinottica contenente la ripartizione delle materie distintamente per CONTRATTAZIONE, INFORMAZIONE, CONCERTAZIONE E CONSULTAZIONE.

contrattazione	informativa preventiva	informativa successiva	concertazione	consultazione
<p>applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;</p> <p>- criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;</p> <p>- articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art.22 in relazione ai processi di riorganizzazione e di espansione dell'offerta di servizio. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative relative a tale materia, le</p>	<p>a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;</p> <p>b) verifica periodica della produttività in sede locale;</p> <p>c) stato dell'occupazione e politiche degli organici aventi riflesso sulla sede locale;</p> <p>d) criteri generali per la riorganizzazione degli uffici in sede locale;</p> <p>e) criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;</p> <p>f) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;</p> <p>g) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;</p> <p>h) programmi di formazione del personale in sede locale;</p> <p>i) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro.</p>	<p>a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro in sede locale;</p> <p>b) applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e di standards di qualità in particolare riferiti ai rapporti con l'utenza in sede locale;</p> <p>c) attuazione dei programmi di formazione del personale in sede locale;</p> <p>d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;</p> <p>e) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni.</p>	<p>a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche in sede locale;</p> <p>b) la verifica periodica della produttività degli uffici in sede locale.</p>	<p>FACOLTATIVA SU: prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflesso sul rapporto di lavoro</p> <p>OBBLIGATORIA SU: a) organizzazione e disciplina degli uffici;</p> <p>b) consistenza e variazione delle dotazioni organiche.</p>

2...RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE⁶

Il sistema delle relazioni sindacali nei luoghi di lavoro, in Italia, è stato caratterizzato per molti anni dalla coesistenza, presso ciascuna unità produttiva, di una pluralità di rappresentanze, una per ogni sindacato dotato dei requisiti previsti dall'art.19 della legge 300/1970. Tutto ciò comportava un duplice difetto: da un lato, la frammentazione della rappresentanza, dall'altro, una mancanza di chiarezza che precludeva al datore di lavoro la possibilità di individuare con esattezza il proprio interlocutore negoziale.

Il Protocollo del 23 luglio 1993 in ordine alla *'politica dei redditi e dell'occupazione, agli assetti contrattuali, alle politiche del lavoro, al sostegno al sistema produttivo'*, di seguito Protocollo luglio 93, ha inciso in maniera significativa sulla regolamentazione delle relazioni industriali e contrattuali superando l'articolato sistema delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, c.d. R.S.A., per introdurre le Rappresentanze Sindacali Unitarie di seguito indicate con la sigla R.S.U. La nuova struttura degli assetti contrattuali definisce principi validi per ogni tipo di rapporto di lavoro, facendo salvi i principi dichiarati dal D. Lgs. n.165/01 per il pubblico impiego.

La R.S.U. si configura come un organismo sindacale unico, pluralistico ma unitario, elettivo, di rappresentanza dei lavoratori sul luogo di lavoro, che prescinde dalla loro iscrizione al sindacato, legittimato alla contrattazione di secondo livello.

Trib. Messina 15/03/2000: "la Rappresentanza Sindacale Unitaria è la struttura organizzativa endoaziendale attraverso cui l'associazione sindacale, che ha concorso a costituirla attraverso la presentazione di una lista all'elezione, esercita la sua attività".

Il suddetto soggetto segna un sostanziale mutamento nelle relazioni sindacali, sostituendo una rappresentanza di tipo volontario-negoziabile (R.S.A. ed art.19 legge 300/1970) con un modello di rappresentanza di tipo istituzionale, basato sulla partecipazione di tutti i lavoratori all'elezione dei propri rappresentanti, a prescindere dalla loro appartenenza o meno ad un sindacato.

Il protocollo luglio 1993 prevede un vero e proprio passaggio di poteri dall'organismo rappresentativo ex art.19 della legge 300/1970 a quello contemplato dall'accordo, i componenti della R.S.U., infatti, subentrano ai dirigenti della R.S.A.: *"nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele"*(Accordo interconfederale 20/12/1993).

Trib. Pinerolo, 04/06/2001: "le R.S.U. sono subentrate alle R.S.A. e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge".

Per le pubbliche amministrazioni le regole concernenti la R.S.U. stabilite nel Protocollo del luglio 1993, sono state recepite ed integrate dall'accordo del 20 aprile 1994 tra l'Aran e le Confederazioni sindacali, CGIL, CISL, UIL.

Successivamente la materia è stata compiutamente disciplinata dall'art.42 del D.lgs.165/2001, che ha sostituito l'art.47 del D.lgs.29/1993, e dall' *"Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle*

⁶ Il presente lavoro è un estratto della pubblicazione edita dal Dipartimento della Funzione Pubblica per il Forum P.A. 2005, nell'ambito del gruppo di lavoro in tema di relazioni sindacali, al quale partecipano: Dipartimento Funzione Pubblica, Ministero Economia e Finanze, Ministero Giustizia, Inps, Inail, Inpdap.

pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale”, sottoscritto il 7 agosto 1998, di seguito CCNL 07/08/1998.

E' utile precisare che il nuovo sistema di rappresentanza dei pubblici dipendenti sui luoghi di lavoro non ha trovato una compiuta regolamentazione per il personale dirigente dal momento che non è ancora stato stipulato un analogo accordo quadro riferito alle autonome aree della dirigenza. (art.42, c.9 D.lgs 165/01).

Nel pubblico impiego l'avvento della R.S.U. si annuncia come una novità assoluta, in linea con il processo di privatizzazione che investe anche le logiche contrattuali e sindacali.

Nell'Amministrazione pubblica tale organismo, assume una duplice finalità, da un lato realizza una combinazione tra presenza organizzata delle associazioni sindacali e partecipazione diretta dei lavoratori all'attività sindacale dei luoghi di lavoro, dall'altro assume un carattere necessario, in quanto il risultato elettorale della R.S.U. concorre, assieme al dato associativo, a misurare la rappresentatività delle associazioni sindacali da ammettere alle trattative per la stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro. (art.43, c.1, D.lgs. 165/01).

2.1 Costituzione della R.S.U.

Alla costituzione della R.S.U. si procede, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali rappresentative, mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto e diretto (non è ammesso il voto per lettera o per interposta persona,) utilizzando il metodo proporzionale tra liste concorrenti (art.3 del CCNQ 07/08/1998 ed art.42, comma 4, del D.lgs165/2001).

L'avvio delle procedure elettorali è di competenza delle associazioni sindacali rappresentative, mentre la presentazione delle liste attiene anche alle organizzazioni sindacali non rappresentative, a condizione che quest'ultime abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione ed il funzionamento del sopra citato organismo, e siano costituite in associazione con un proprio statuto (art.2 CCNQ 07/08/1998, art.42, comma 4, del D.lgs165/2001).

Nell'Inps, attualmente, possono indire le elezioni della R.S.U., in quanto OO.SS. rappresentative sulla base delle ultime rilevazioni Aran:

- ~~FP/CGIL~~
- ~~CISL/FPS~~
- ~~UIL/PA~~
- ~~CSA di CISAL/FIALP~~
- ~~RDB PI.~~

Chiarimenti Aran sito web sez. Relazioni sindacali

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.

Trib Monza, 20/03/2001 : "l'iniziativa volta alla costituzione o al rinnovo di R.S.U. spetta anche disgiuntamente alle associazioni sindacali e quindi anche a una sola delle associazioni presenti all'interno dell'unità produttiva laddove le rimanenti associazioni optino per la scelta di disertare le elezioni".

Nella composizione delle liste dovrà essere garantita una adeguata rappresentanza di genere, nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie (art.3 del CCNQ 07/08/1998).

Hanno diritto a votare tutti i lavoratori dipendenti, a prescindere dalla loro appartenenza o meno ad un sindacato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio nell'amministrazione alla data delle elezioni, ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando e fuori ruolo.

In particolare, il personale in assegnazione temporanea, in missione, coincidente con i giorni di votazione, o in distacco sindacale può esercitare il diritto di voto presso la sede dove l'assegnazione temporanea, la missione o il distacco sindacale ha luogo, previa cancellazione dalla lista elettorale della sede di appartenenza (Protocollo di intesa sull'individuazione delle sedi di R.S.U. Inps, sottoscritto il 15 settembre 2004).

Sono invece esclusi dall'elezione dei componenti della R.S.U. i lavoratori a tempo determinato, i lavoratori con contratto di formazione e lavoro, i lavoratori interinali ed il personale con contratto di consulenza, nonché, per le ragioni sopradette, il personale dirigente.

Un aspetto da evidenziare è che ha diritto di voto anche il personale assunto tra l'avvio delle procedure elettorali e la data di votazione, se in possesso dei relativi requisiti.

Sono eleggibili i lavoratori che, candidati nelle liste di cui sopra, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia full-time che part-time. Tale qualità, pena la decadenza dalla carica di eletto nella R.S.U., deve permanere anche dopo l'elezione.

Chiarimenti Aran sito web sez. Relazioni sindacali

Cosa comporta per l'Amministrazione l'elezione di un componente della R.S.U. 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 R.S.U. 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”.

Al fine di consentire il corretto e regolare svolgimento della procedura per le elezioni della R.S.U., l'Amministrazione ha l'obbligo, pena l'azionabilità dell'art.28 della legge 300/1970, di mettere a disposizione delle organizzazioni sindacali gli elenchi dei dipendenti aventi diritto al voto; l'adempimento di tale obbligo non comporta la violazione della privacy dei dipendenti.

Trib Milano 01/06/2004 :“ La messa a disposizione degli elenchi dei dipendenti aventi diritto al voto per consentire lo svolgimento della procedura per le elezioni delle R.S.U. costituisce un preciso obbligo del datore di lavoro il cui adempimento non comporta violazione del diritto alla privacy dei dipendenti. Invero, la tutela garantita dalla legge 675/1996 va in sostanza bilanciata con la tutela assicurata ai diritti aventi per l'ordinamento pari rilevanza ed ai soggetti portatori di questi diritti; quindi, nel caso specifico, il diritto alla privacy del singolo lavoratore va messo in correlazione con quello attribuito alle organizzazioni sindacali di procedere alla consultazione elettorale all'interno del luogo di lavoro per pervenire all'elezione delle R.S.U. e con il più ampio diritto costituzionale all'esercizio delle libertà sindacali”.

P. Milano 05/08/1994 : “Configura comportamento antisindacale il rifiuto di fornire gli elenchi dei dipendenti al fine dell'elezione della R.S.U.”

Considerato che l'Inps è un'Amministrazione complessa, articolata in una pluralità di sedi o strutture periferiche, le rappresentanze sindacali unitarie, ai sensi dell'art.2 del CCNQ 07/08/1998, sono costituite presso le sedi individuate a seguito della sottoscrizione del “*Protocollo di intesa sull'individuazione delle sedi di R.S.U.*”,15 settembre 2004. Sono stati previsti i seguenti livelli di contrattazione decentrata, ove procedere all'elezione dell'organismo di rappresentanza unitaria:

- ~~///~~ Direzione Generale;
- ~~///~~ Sedi Regionali;
- ~~///~~ Sedi Provinciali
- ~~///~~ Sedi Sub Provinciali.

Le strutture non individuate come sede di contrattazione collettiva integrativa costituiscono, ai fini dell'espressione del voto, seggio elettorale concorrendo nello specifico ambito territoriale del collegio elettorale di riferimento ad eleggere la R.S.U.

**ALLEGATO N.1 AL ‘PROTOCOLLO DI INTESA
SULL’INDIVIDUAZIONE DELLE SEDI DI R.S.U. SOTTOSCRITTO IL15
SETTEMBRE 2004**

Mappatura delle sedi

REGIONE

STRUTTURA

Piemonte

Direzione Regionale per il PIEMONTE
Direzione Provinciale di ALESSANDRIA
Direzione Provinciale di ASTI
Direzione Provinciale di CUNEO
Direzione Provinciale di NOVARA
Direzione Provinciale del VERBANO-CUSIO-OSSOLA
Direzione Provinciale di TORINO
Direzione Subprovinciale di MONCALIERI
Direzione Subprovinciale di IVREA
Direzione Subprovinciale di TORINO NORD
Direzione Subprovinciale di PINEROLO
Direzione Subprovinciale di COLLEGNO
Direzione Provinciale di VERCELLI
Direzione Provinciale di BIELLA

Valle D'Aosta

Direzione Regionale per la VALLE D'OSTA

Lombardia

Direzione Regionale per la LOMBARDIA
Direzione Provinciale di BERGAMO
Direzione Provinciale di BRESCIA
Direzione Provinciale di COMO
Direzione Provinciale di LECCO
Direzione Provinciale di CREMONA
Direzione Provinciale di MANTOVA
Direzione Provinciale di MILANO
Direzione Subprovinciale di MONZA
Direzione Subprovinciale di MILANO NORD
Direzione Subprovinciale di MILANO MISSORI
Direzione Subprovinciale di MILANO FIORI

Direzione Subprovinciale di MILANO CORVETTO

Direzione Subprovinciale di LEGNANO

Direzione Provinciale di LODI

Direzione Provinciale di PAVIA

Direzione Provinciale di SONDRIO

Direzione Provinciale di VARESE

Liguria

Direzione Regionale per la LIGURIA

Direzione Provinciale di GENOVA

Direzione Subprovinciale di SESTRI LEVANTE

Direzione Subprovinciale di SESTRI PONENTE

Direzione Provinciale di IMPERIA

Direzione Provinciale di LA SPEZIA

Direzione Provinciale di SAVONA

Trentino Alto Adige

Direzione Regionale per il TRENTINO ALTO ADIGE

Direzione Provinciale di BOLZANO

Direzione Provinciale di TRENTO

Veneto

Direzione Regionale per il VENETO

Direzione Provinciale di BELLUNO

Direzione Provinciale di PADOVA

Direzione Provinciale di ROVIGO

Direzione Provinciale di TREVISO

Direzione Provinciale di VENEZIA

Direzione Subprovinciale di SAN DONA' DI PIAVE

Direzione Provinciale di VERONA

Direzione Provinciale di VICENZA

Friuli Venezia Giulia

Direzione Regionale per il FRIULI VENEZIA GIULIA

Direzione Provinciale di GORIZIA

Direzione Provinciale di TRIESTE

Direzione Provinciale di UDINE

Direzione Provinciale di PORDENONE

Emilia Romagna

Direzione Regionale per l'EMILIA ROMAGNA

Direzione Provinciale di BOLOGNA

Direzione Subprovinciale di IMOLA
Direzione Provinciale di FERRARA
Direzione Provinciale di FORLI'
Direzione Provinciale di RIMINI
Direzione Provinciale di MODENA
Direzione Provinciale di PARMA
Direzione Provinciale di PIACENZA
Direzione Provinciale di RAVENNA
Direzione Provinciale di REGGIO EMILIA

Toscana

Direzione Regionale per la TOSCANA
Direzione Provinciale di AREZZO
Direzione Provinciale di FIRENZE
Direzione Provinciale di PRATO
Direzione Provinciale di GROSSETO
Direzione Provinciale di LIVORNO
Direzione Subprovinciale di PIOMBINO
Direzione Provinciale di LUCCA
Direzione Provinciale di MASSA CARRARA
Direzione Provinciale di PISA
Direzione Provinciale di PISTOIA
Direzione Provinciale di SIENA

Umbria

Direzione Regionale per l'UMBRIA
Direzione Provinciale di PERUGIA
Direzione Subprovinciale di CITTA' DI CASTELLO
Direzione Provinciale di TERNI

Marche

Direzione Regionale per le MARCHE
Direzione Provinciale di ANCONA
Direzione Provinciale di ASCOLI PICENO
Direzione Provinciale di MACERATA
Direzione Provinciale di PESARO

Lazio

Direzione Regionale per il LAZIO
Direzione Provinciale di FROSINONE

Direzione Subprovinciale di CASSINO
Direzione Provinciale di LATINA
Direzione Provinciale di RIETI
Direzione Provinciale di ROMA
Direzione Subprovinciale di ROMA EUR
Direzione Subprovinciale di ROMA MONTEVERDE
Direzione Subprovinciale di OSTIA
Direzione Subprovinciale di ROMA MONTESACRO
Direzione Subprovinciale di ROMA CENTRO
Direzione Subprovinciale di CIVITAVECCHIA
Direzione Subprovinciale di ROMA CASILINO
Direzione Subprovinciale di ROMA TUSCOLANO
Direzione Subprovinciale di ROMA AURELIO
Direzione Subprovinciale di ROMA TIBURTINO
Direzione Subprovinciale di ROMA FLAMINIO
Direzione Subprovinciale di POMEZIA
Direzione Provinciale di VITERBO

Abruzzo

Direzione Regionale per l'ABRUZZO
Direzione Provinciale di CHIETI
Direzione Provinciale di L'AQUILA
Direzione Subprovinciale di SULMONA
Direzione Subprovinciale di AVEZZANO
Direzione Provinciale di PESCARA
Direzione Provinciale di TERAMO

Molise

Direzione Regionale per il MOLISE
Direzione Provinciale di CAMPOBASSO
Direzione Provinciale di ISERNIA

Campania

Direzione Regionale per la CAMPANIA
Direzione Provinciale di AVELLINO
Direzione Provinciale di BENEVENTO
Direzione Provinciale di CASERTA
Direzione Subprovinciale di AVERSA
Direzione Provinciale di NAPOLI

Direzione Subprovinciale di CASTELLAMMARE DI STABIA
Direzione Subprovinciale di NOLA
Direzione Subprovinciale di NAPOLI ARZANO
Direzione Subprovinciale di NAPOLI SOCCAVO
Direzione Subprovinciale di NAPOLI VOMERO
Direzione Subprovinciale di POZZUOLI
Direzione Provinciale di SALERNO
Direzione Subprovinciale di NOCERA INFERIORE
Direzione Subprovinciale di BATTIPAGLIA

Puglia

Direzione Regionale per la PUGLIA
Direzione Provinciale di BARI
Direzione Subprovinciale di ANDRIA
Direzione Provinciale di BRINDISI
Direzione Provinciale di FOGGIA
Direzione Provinciale di LECCE
Direzione Subprovinciale di CASARANO
Direzione Provinciale di TARANTO

Basilicata

Direzione Regionale per la BASILICATA
Direzione Provinciale di MATERA
Direzione Provinciale di POTENZA

Calabria

Direzione Regionale per la CALABRIA
Direzione Provinciale di CATANZARO
Direzione Subprovinciale di LAMEZIA TERME
Direzione Provinciale di VIBO VALENTIA
Direzione Provinciale di CROTONE
Direzione Provinciale di COSENZA
Direzione Subprovinciale di ROSSANO CALABRO
Direzione Provinciale di REGGIO CALABRIA

Sicilia

Direzione Regionale per la SICILIA
Direzione Provinciale di AGRIGENTO
Direzione Subprovinciale di SCIACCA

Direzione Provinciale di CALTANISSETTA

Direzione Provinciale di CATANIA

Direzione Provinciale di ENNA

Direzione Provinciale di MESSINA

Direzione Provinciale di PALERMO

Direzione Subprovinciale di PALERMO SUD

Direzione Provinciale di RAGUSA

Direzione Provinciale di SIRACUSA

Direzione Subprovinciale di NOTO

Direzione Provinciale di TRAPANI

Sardegna

Direzione Regionale per la SARDEGNA

Direzione Provinciale di CAGLIARI

Direzione Subprovinciale di IGLESIAS

Direzione Provinciale di NUORO

Direzione Provinciale di SASSARI

Direzione Provinciale di ORISTANO

Direzione Generale

2.2 Numero dei componenti della R.S.U.

L'art. 3 del CCNL 03/11/1998 "Accordo integrativo CCNQ 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU e per il relativo regolamento elettorale – Enti Pubblici non economici personale non dirigente" dispone che il numero dei componenti delle R.S.U. si determina computando, con riferimento agli ambiti di costituzione delle stesse:

- ~~3~~ 3 unità negli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - con un numero di dipendenti sino a 50;
- ~~5~~ 5 unità negli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - con un numero di dipendenti da 51 a 100;
- ~~7~~ 7 unità negli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - con un numero di dipendenti da 101 a 200.

Negli enti - o strutture periferiche - ove siano presenti professionisti appartenenti alle specifiche tipologie transitate nel comparto per effetto del CCNL sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 2 giugno 1998 e del CCNL sui permessi distacchi e altre prerogative sindacali stipulato il 7 agosto 1998, il numero di componenti previsto al secondo e terzo punto di cui sopra è aumentato di 1 se i predetti professionisti superano le 15 unità e di 2 se essi superano le 30 e fino a 50 unità, in modo da riservare al personale professionale di riferimento una rappresentanza nell'organismo. Nelle strutture in cui la presenza di personale appartenente alle predette specifiche tipologie professionali sia superiore a 51 unità, il numero dei componenti della rappresentanza unitaria è incrementato di n. 3 componenti. Per il suddetto personale sono, inoltre, istituiti specifici collegi elettorali, con garanzia dei diritti di elettorato attivo e passivo. Tali disposizione devono ritenersi tuttavia disapplicate, in quanto l'art. 3 del CCNQ 23/09/2004 dispone che ai sensi dell'art 7, comma 4 della legge 15 luglio 2002, n. 145 i professionisti del comparto Enti pubblici non economici, sono collocati in apposita separata sezione nell' area dirigenziale VI.

Per gli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - aventi un numero di dipendenti superiore a 200, è confermato il numero di componenti previsto dall'art.4 lettere b) e c) del CCNQ 07/08/1998, nel rispetto di quanto sopra previsto per la garanzia disposta per i componenti delle R.S.U. delle specifiche tipologie professionali.

L'art. 4 del CCNQ del 7 agosto 1998 dispone che il numero dei componenti della R.S.U. non può essere inferiore a:

- a) tre componenti nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;***
- b) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nelle amministrazioni che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3000 in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. a), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 200;***

c) tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle amministrazioni di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3000.

Nota Aran 15/02/2002: "Il numero dei componenti delle R.S.U. è chiaramente definito dall'Accordo quadro per la loro costituzione del 7 agosto 1998 come integrato dagli accordi di comparto laddove stipulati e, pertanto, non può essere soggetto a modificazione in sede locale neanche se concordato con le organizzazioni sindacali".

2.3 Elezioni della R.S.U.

Con il Protocollo del 22 marzo 2004, sono state indette le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. nei giorni 15 e 18 novembre 2004.

In tale occasione l'Aran ha predisposto una nota di chiarimento (circ.n. 5194 del 2 luglio 2004) relativa alle problematiche connesse alla procedura elettorale.⁷

Nella elezione delle R.S.U., le Commissioni elettorali svolgono un ruolo fondamentale assicurando il corretto e regolare svolgimento della stessa.

La loro attività deve essere improntata ai principi di buona fede e trasparenza, nonché orientata alla prevenzione di ogni possibile controversia.

Qualora la normativa vigente e le circolari dell'Aran non dovessero risultare esaustive di una problematica insorta, la soluzione spetterà alla Commissione elettorale, cui compete, inoltre, l'individuazione delle regole per la proclamazione degli eletti.

Le soluzioni adottate dalle Commissioni non possono essere sindacate né dall'Aran, né dall'Amministrazione, che non ha alcun potere di controllo sul procedimento elettorale, sul contenzioso, e sulla formazione dell'organismo di rappresentanza.

Sono, invece, impugnabili entro 10 giorni dinanzi all'apposito Comitato dei Garanti composto da un componente in rappresentanza delle organizzazioni sindacali presentatrici di liste interessate al ricorso, da uno nominato dall'Amministrazione in cui si è svolta la votazione, ed è presieduto dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato. Il Comitato dei garanti si insedia, infatti, a livello provinciale presso il suddetto ufficio (nota 02/07/2004 n.5194 par. 14).

Nota Aran del 02/07/2004, n.5194: "L'Aran ha il compito di fornire alle Amministrazioni la propria assistenza sui contratti stipulati e vi provvede anche mediante note di chiarimenti, curandone la pubblicazione sul proprio sito internet. Pertanto, a fronte di quesiti scritti posti dalle singole Amministrazioni, l'Aran risponderà solo a quelli aventi carattere generale che propongano questioni assolutamente nuove e non già trattate nella presente nota. In ogni caso, l'Aran non risponderà dopo l'insediamento delle Commissioni

⁷ Nota Aran 02/07/2004, nota Aran 26/10/2004, nota Aran 01/04/2004, nota Aran 27/09/2004, nota Aran 02/11/2004.

elettorali su materie di competenza delle stesse (liste, candidature ed altre procedure elettorali) né fornirà pareri telefonici. Si significa che l'Aran non potrà dare riscontro, in quanto ciò esula dalla propria competenza istituzionale, a quesiti posti sia dalle Commissioni elettorali (che, in caso di necessità, possono rivolgersi alle organizzazioni sindacali che ne hanno designato i componenti) che da singoli dipendenti”.

Pret.Macerata, decreto, 10/02/1995: “Costituisce condotta antisindacale il disconoscimento della rappresentanza sindacale unitaria, ed il conseguente impedimento all’esercizio dei diritti sindacali, da parte del datore di lavoro che ne contesti la costituzione per il mancato raggiungimento del quorum minimo per la validità delle elezioni, essendogli precluso esercitare qualsiasi controllo sul procedimento, elettorale e contenzioso, di formazione dell’organismo di rappresentanza”.

Chiarimenti Aran sito web sez. Relazioni sindacali

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. ”

Contro le decisioni del Comitato dei Garanti è ammesso il ricorso giurisdizionale.

Chiarimenti Aran sito web sez. Relazioni sindacali:

La R.S.U. 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 avvengono in attesa della decisione del giudizio pendente”.

I componenti delle Commissioni elettorali, alla stregua degli scrutinatori e presidenti di seggio, devono espletare la loro attività ed i relativi adempimenti durante le ore dei servizio, essendo in capo all'Amministrazione l'obbligo di utilizzare ogni forma di flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

Aran del 15/02/2002: "Nel merito delle richieste circa il riconoscimento del lavoro straordinario ai componenti delle Commissioni elettorali, con nota prot. 6830/98, su conforme parere del Dipartimento della Funzione Pubblica (espresso in data 28 ottobre 1998, con nota prot. 33576/98.7.515) l'Aran ha fatto presente che, essendo le operazioni elettorali un adempimento obbligatorio per legge, in vista della costituzione di organismi che assumono carattere necessario ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale, i componenti delle Commissioni elettorali, alla stregua degli scrutinatori e presidenti di seggio, espletano gli adempimenti di loro competenza durante le ore di servizio".

Chiarimenti Aran, sito web sez. Relazioni sindacali:

Il mutamento nella consistenza comporta automaticamente il rinnovo della R.S.U.?

" 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".

2.4 Durata della R.S.U.

I componenti della R.S.U. restano in carica tre anni, alla scadenza dei quali decadono automaticamente essendo esclusa la prorogabilità, con la conseguente necessità di indire nuove elezioni (art 7, parte I del CCNQ 07/08/1998).

Chiarimenti Aran, sito web sez. Relazioni sindacali:

Il mutamento nella consistenza del personale comporta automaticamente il rinnovo della R.S.U.?

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.

Chiarimenti Aran, sito web sez. Relazione sindacali:

Nel caso di una amministrazione nata dalla fusione di enti diversi, le R.S.U. 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".

L'organismo di rappresentanza unitaria può decadere, tuttavia, anche prima della sua naturale scadenza.

Tale circostanza si verifica, in primo luogo, quando nel corso del triennio presentino le dimissioni più del 50% degli eletti, ed in secondo luogo, quando si verifichi una qualunque altra causa di decadenza dei suoi componenti (incompatibilità, pensionamento, etc.), qualora in siffatta circostanza l'organismo di rappresentanza unitaria si trovi nella condizione di non poter provvedere alla loro sostituzione, sempre che da ciò derivi il venir meno del numero legale previsto per il suo funzionamento.

Nota Aran dell'08/04/2004 "Indipendentemente dalla motivazione della decadenza dei suoi componenti (dimissioni, incompatibilità, pensionamento, etc.), se la RSU si trova nella condizione di non poter provvedere alla loro sostituzione e da ciò derivi il venir meno del numero legale previsto per il suo funzionamento e per l'assunzione delle decisioni (cfr. art. 8 Accordo quadro 7 agosto 1998), poiché la RSU è uno dei soggetti necessari alla contrattazione integrativa, le Organizzazioni sindacali rappresentative dovranno essere invitate ad indire nuovamente le elezioni.

Tale circostanza si presenta anche nell'ipotesi prevista dall'art. 7, comma 3 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e cioè nel caso in cui le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti della RSU superi il 50% degli stessi".

***Chiarimenti Aran sito web sez. Relazioni sindacali:
La R.S.U. 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 provocarne la decadenza".

In tutti i suddetti casi di decadenza della R.S.U. nel corso del triennio, occorre fare riferimento a quanto stabilito nell'Accordo di interpretazione autentica del 13, febbraio, 2001 che prevede:

- a) la rielezione della R.S.U. entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza (attivando le procedure entro cinque giorni da quest'ultima);
- b) nell'attesa, la prosecuzione delle relazioni sindacali con le organizzazioni di categoria firmatarie dei CCNL e con gli eventuali componenti della R.S.U. rimasti in carica;
- c) la possibilità che, nel periodo di cui al punto precedente, si possa pervenire alla sottoscrizione dei contratti integrativi con i componenti della R.S.U. rimasti in carica e le organizzazioni sindacali di categoria sopra citate.

Diverso si presenta il caso delle dimissioni del singolo componente della R.S.U., che non ne pregiudicano la durata, ma comportano solo l'obbligo dell'organismo sindacale di provvedere alla sostituzione del dimissionario col primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista (art.7 ACQ 07/08/1998).

Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse, nonché del nominativo del subentrante, l'organismo di rappresentanza unitaria dà comunicazione al servizio di gestione del personale e contestualmente ai lavoratori mediante affissione all'albo. (art 7, 4 comma, del CCNQ 07/08/1998 Parte I).

Le considerazioni sopra esposte valgono altresì per tutte le altre fattispecie di decadenza (incompatibilità, pensionamento, trasferimento, comando presso altra Amministrazione) del singolo dalla carica di membro della R.S.U.. Anche in questi casi compete all'organismo sindacale unitario, esclusivamente, il compito di provvedere alla loro sostituzione dandone comunicazione all'Amministrazione ed ai lavoratori interessati.

Chiarimenti Aran, sito web sez. Relazioni sindacali:

L'assenza per maternità comporta la decadenza dalla carica di R.S.U.?

“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”.

Chiarimenti Aran, sito web sez. Relazioni sindacali:

Un componente della R.S.U. 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”.

Pret. Milano 07/04/1997 : “ la disdetta dall'iscrizione al sindacato che ha presentato una lista nelle elezioni della R.S.U., da parte di un lavoratore eletto membro della R.S.U. in quella lista, è inidonea a far venir meno tale qualità di membro R.S.U.”.

Chiarimenti Aran, sito web sez Relazioni sindacali:

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 R.S.U. decaduto possa, cessata la causa di decadenza riprendere l'incarico”.

2.5 Incompatibilità con la carica di componente R.S.U.(nota Aran 8 aprile 2004)

“L'art. 9 del CCNQ 7 agosto 1998 sulla costituzione delle RSU nei comparti e relativo regolamento elettorale, disciplina i casi di incompatibilità prevedendo che la carica di componente della RSU sia incompatibile con qualsiasi carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici.

In sostanza il suddetto art. 9, nel testo letterale, si limita ad individuare alcune fattispecie rinviando la concreta individuazione delle incompatibilità, non solo a quanto previsto in materia nei singoli statuti delle organizzazioni sindacali che presentano i candidati in sede di elezione, ma anche in ragione della peculiarità dei singoli comparti e dei relativi ordinamenti.

Non esiste, pertanto, una casistica delle incompatibilità, né l'Aran può definirla in quanto la natura endosindacale e unitaria della RSU, organismo elettivo di rappresentanza dei lavoratori che assume le decisioni a maggioranza dei propri componenti, esclude che altri soggetti (Aran, Amministrazioni, Organizzazioni sindacali) possano direttamente intervenire sulla sua composizione e sul suo funzionamento. In sostanza la RSU, una volta eletta, vive di vita propria e agisce autonomamente.

Pertanto, nel caso in cui si rilevi una incompatibilità, è *esclusivamente* in capo alla RSU il compito di dichiarare decaduto il componente e di provvedere alla sua sostituzione, dandone comunicazione all'Amministrazione e ai lavoratori interessati.

Ciò non significa che, nel caso in cui siano rilevate irregolarità, le stesse non possano essere evidenziate e segnalate alla RSU, per le eventuali decisioni di competenza. Tale circostanza, comunque, non incide sulle relazioni sindacali nell'Amministrazione in quanto al tavolo della contrattazione integrativa partecipa la RSU nella sua dimensione unitaria e, pertanto, non rileva la posizione del singolo componente.

Diverso si presenta il caso della decadenza "cosiddetta automatica" del componente della RSU nel caso in cui il lavoratore non presti più servizio nell'Amministrazione (pensionamento, trasferimento, comando presso altra Amministrazione, etc.), fattispecie che non rientra nel concetto di cui sopra (incompatibilità tra più e diverse cariche).

Poiché la condizione di eleggibilità (art. 3, comma 2, parte II dell'Accordo quadro 7 agosto 1998) alla carica di componente della RSU è che il lavoratore sia in servizio a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che a tempo parziale), tale condizione deve permanere anche dopo la elezione, pena la decadenza dalla carica di eletto nella RSU. In sostanza dalla norma citata si evince che il requisito necessario per ricoprire la carica di componente della RSU non si esaurisce nella condizione di dipendenza, ma è necessaria la presenza in servizio dell'eletto”.

2.6 Funzionamento, gestione, attività R.S.U.

Sul funzionamento della R.S.U., il contratto collettivo quadro del 7 agosto 1998,⁸ stabilisce come unica regola che il menzionato soggetto sindacale assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti, rimettendo alla competenza esclusiva della rappresentanza sindacale unitaria l'adozione di un regolamento interno sulle ulteriori modalità di funzionamento.

In particolare, il citato regolamento potrà disciplinare le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della delegazione trattante, i rapporti con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL ammesse alle trattative. Rispetto a ciò l'Amministrazione non è tenuta ad alcun intervento, né ad esprimere pareri, trattandosi di atti endosindacali di stretta pertinenza della R.S.U. nel suo complesso.

Poiché l'adozione del suddetto regolamento di organizzazione è tuttavia un atto volontario, nel caso in cui esso non venga adottato, alla R.S.U., vista la sua natura di soggetto sindacale unitario, si applicheranno le regole proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale. Ciò

⁸ L'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 è stato interpretato dall'accordo collettivo quadro del 6 aprile 2004.

significa che la molteplicità delle idee e delle istanze dovranno trovare una sintesi attraverso procedure dialettiche, e che la R.S.U. deciderà comunque a maggioranza. Per il calcolo della maggioranza non si dovranno considerare gli eventuali membri decaduti finché il menzionato organismo non avrà provveduto alla loro sostituzione. Inoltre, la volontà dei singoli componenti della rappresentanza unitaria rileva solo all'interno della stessa, ma non all'esterno ove il citato soggetto sindacale opera come soggetto unitario. Infine, in mancanza di un regolamento di funzionamento, tutti i membri della R.S.U hanno diritto di partecipare alle trattative negoziali.

Nota Aran 27/05/2004: "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. Rispetto a ciò l'Amministrazione non è tenuta ad alcun intervento né ad esprimere pareri trattandosi di atti endosindacali di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso. 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)".

In sostanza la rappresentanza sindacale unitaria, una volta costituita, vive di vita propria, agendo autonomamente rispetto sia all'Amministrazione, sia alle organizzazioni sindacali nelle cui liste sono stati eletti i suoi membri.

E' di competenza esclusiva del menzionato organismo gestire i rapporti e le controversie interne, rilevare le incompatibilità, dichiarare le decadenze e provvedere alla sostituzione dei suoi componenti.

Trib. Milano, 30/06/2003: "E' antisindacale la condotta del datore di lavoro consistente nel negare al sindacato il diritto di sostituire i membri delle rappresentanze sindacali unitarie eletti nelle proprie liste, che abbiano disdettato l'affiliazione al sindacato medesimo, con i primi non eletti della stessa lista sindacale".

La R.S.U. in quanto organismo unitario ma pluralistico, opera attraverso i suoi membri, che assumono la qualità di dirigente sindacale in forza della sola elezione, usufruendo così della tutela riconosciuta ai dirigenti sindacali dalla legge (art. 22 legge 300/1970, art. 42, comma 6, del D.lgs 165/2001), dai contratti collettivi.

Art.42, comma 7, D.lgs.165/2001: "I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni, e del presente decreto.

Trib.Milano 17/07/2001: "Costituisce comportamento antisindacale il trasferimento di un componente della R.S.U. disposto senza la preventiva richiesta di nulla osta all'organizzazione sindacale di appartenenza, essendo a tal fine irrilevante sia che detta organizzazione non rientri tra quelle

maggiormente rappresentative, sia che sussista il nulla osta della rsu, posto che quest'ultimo deve aggiungersi a quello dell'organizzazione di appartenenza".

La rappresentanza sindacale unitaria è titolare di un potere di contrattazione integrativa a livello locale congiuntamente alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, soggetti sindacali diversi, ma di pari dignità negoziale ed entrambi necessari.

Nota Aran 27 maggio 2004: " La delegazione di parte sindacale sui luoghi di lavoro è composta dalla R.S.U. e dai dirigenti accreditati dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando, soggetti diversi di pari dignità negoziale ed entrambi necessari".

Pret. Milano, 05/08/1995: "Costituisce condotta antisindacale il rifiuto reiterato di incontrare e trattare con le R.S.U., poiché tale comportamento rappresenta una chiara manifestazione di indisponibilità al confronto con conseguente disconoscimento del ruolo delle organizzazioni sindacali".

L'organismo di rappresentanza unitaria gestisce l'attività negoziale improntando i suoi comportamenti ai principi di correttezza, trasparenza, buona fede e responsabilità, nell'ottica di un sistema di relazioni sindacali il più possibile sereno e collaborativo.

L'Amministrazione, ai fini della contrattazione integrativa decentrata, convoca la R.S.U. nella sua interezza, in quanto soggetto rappresentativo unitario dei lavoratori, pertanto la convocazione andrà indirizzata a tutti i suoi componenti, a meno che il citato soggetto sindacale non abbia indicato a tal fine uno o più referenti.

Nel caso di decadenza di uno o più membri o della stessa R.S.U. a causa delle dimissioni o decadenza della maggioranza dei suoi componenti, nelle more della sostituzione, o della sua rielezione, le convocazioni andranno inviate ai membri rimasti in carica (CCNQ 13/02/01, circolare Aran 08/04/04).

Circolare Aran, 08/04/2004: "In tutti i casi di decadenza, nel corso del triennio dalla loro elezione, occorre fare riferimento a quanto stabilito nell'Accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001 che prevede:

- a) la rielezione della RSU entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza (attivando le procedure entro cinque giorni da quest'ultima);***
- b) nell'attesa, la prosecuzione delle relazioni sindacali con le organizzazioni di categoria firmatarie dei CCNL e con gli eventuali componenti della RSU rimasti in carica;***
- c) la possibilità che, nel periodo di cui al punto precedente, si possa pervenire alla sottoscrizione dei contratti integrativi con i componenti della RSU rimasti in carica e le organizzazioni sindacali di categoria sopra citate".***

La convocazione deve essere effettuata per iscritto, anche a mezzo fax, e deve contenere la data, l'ora, l'indicazione, anche sommaria dell'ordine del giorno ed essere inviata con un congruo preavviso rispetto alla data fissata. Tuttavia in sede decentrata possono essere concordate differenti modalità (per es. con e.mail) più funzionali alla specificità della realtà lavorativa, purchè ugualmente idonee ad informare adeguatamente i soggetti sindacali.

Pret. Milano 10/01/1995 : "La comunicazione effettuata dal datore di lavoro,

per la convocazione a trattative sindacali, mediante chiamata telefonica a uno degli apparecchi ubicati nel locale comune a disposizione delle rsu, non è mezzo idoneo a garantire l'avvenuta conoscenza della convocazione da parte di tutte le rsu e costituisce pertanto comportamento antisindacale".

Per quanto concerne la fase delle trattative, è opportuno evidenziare la problematica connessa alla richiesta di tavoli separati anche in sede decentrata, principio riconosciuto dalla giurisprudenza solo a livello di contrattazione nazionale.

Nella contrattazione integrativa di secondo livello, la delegazione trattante di parte sindacale è costituita da due distinti soggetti di pari dignità ed entrambi necessari, la R.S.U. e le organizzazioni sindacali rappresentative, il che porterebbe ad escludere che le trattative si svolgano a tavoli separati tra queste due componenti (Nota Aran 15/02/2002). Inoltre la natura stessa del soggetto sindacale in argomento, organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori che decide a maggioranza dei suoi componenti, non consentirebbe il suo operare in due distinti tavoli di negoziazione (Nota Aran 15/02/2002).Tale materia, tuttavia, costituisce una modalità di rapporto interno delle due componenti sindacali tra le quali l'Amministrazione non può assumere il ruolo di arbitro. L'Amministrazione dovrà, comunque gestire le trattative negoziali applicando i principi stabiliti nei CCNL in materia di relazioni sindacali, ed in particolare quello che impone di prevenire al massimo i conflitti.

Pertanto, qualora ogni tentativo per comporre le divergenze tra le OOSS ammesse alla contrattazione si riveli inutile, anche in sede decentrata potranno aversi tavoli separati, ma la R.S.U. dovrà necessariamente essere convocata su entrambi.

In tale caso le trattative dovranno svolgersi contestualmente garantendo “ *pari opportunità ed identico prestigio ai due tavoli di trattativa.*”

Nota Aran 15/02/2002: “Nella sede decentrata, la delegazione trattante di parte sindacale è costituita da due distinti soggetti entrambi necessari, le RSU e le organizzazioni sindacali di categoria, il che porterebbe ad escludere la possibilità che le trattative si svolgano a tavoli separati tra queste due componenti. Si rammenta, inoltre, che la RSU, organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori, assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti.

Tale materia non è stata, tuttavia, affrontata dai CCNL e, pertanto, costituisce una modalità di rapporto interno delle due componenti sindacali tra le quali l'Amministrazione non può assumere il ruolo di arbitro.La gestione dei conflitti al tavolo negoziale va, dunque, affrontata nell'ambito dei principi stabiliti dagli stessi contratti per le relazioni sindacali, al fine di prevenire al massimo i conflitti”.

È di tutta evidenza che nelle trattative a livello regionale, ex art. 4 CCNI 22/07/1999, i tavoli separati riguardano le sole organizzazioni sindacali regionali.

Infine, per la validità della sottoscrizione dei contratti integrativi da parte della R.S.U., occorre il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti (art.8 del CCNQ 07/08/1998, così come interpretato dal CCNQ 06/04/2004).⁹

Nel solo caso in cui la rappresentanza sindacale unitaria abbia designato, con un proprio regolamento interno, uno o più membri quali portavoce della maggioranza autorizzati alla sottoscrizione degli accordi, sarà sufficiente la loro firma per impegnare il menzionato soggetto sindacale nella sua interezza.

⁹ Nell'ambito della contrattazione integrativa, ai fini della validità della sottoscrizione degli stessi, vige il principio del raggiungimento del maggior consenso possibile.

Per ulteriori chiarimenti in materia si rinvia al paragrafo sulla “Conclusione degli Accordi .”

Art. 1 del CCNQ 06/04/2004 (interpretazione autentica dell'art.8 CCNQ 07/08/1998) : "Con il presente contratto si conferma che la RSU, organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori, assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti ".

La R.S.U. è infine titolare nei luoghi di lavoro delle altre forme di partecipazione: concertazione, informazione, consultazione, che esercita con le modalità e secondo i principi sopra esposti (nota Aran 27/05/2004). Per un ulteriore approfondimento dei suddetti istituti si rinvia alle sezioni della presente pubblicazione ad essi dedicate.

Nota Aran 27/05/2004: "Anche la delegazione trattante di parte sindacale nei luoghi di lavoro è la stessa sia per la contrattazione integrativa che per tutti gli altri livelli di relazioni sindacali(concertazione, consultazione, informazione, partecipazione, etc.).

2.7 Prerogative sindacali

Le R.S.U., al pari delle organizzazioni sindacali rappresentative, godono di una tutela privilegiata, consistente nell'attribuzione di una serie di prerogative.

La suddetta tutela, prevista dall'art.6, parte I del CCNQ 07/08/ 1998 e dagli artt.42 e 50 del D.lgs.165/2001, si sostanzia nel:

- ~~/~~ diritto ai permessi retribuiti;
- ~~/~~ diritto ai permessi non retribuiti;
- ~~/~~ diritto di indire l'assemblea dei lavoratori;
- ~~/~~ diritto ai locali;
- ~~/~~ diritto di affissione.

Cass.,sez. lav., sent. 27/08/2002, n.12584;Corte Cost., sent.18/01/1990, n.30(più recenti pronunce della Corte Costituzionale, ord. N.148/1997 e sent.n.244/1996 rinviano alla sentenza n.30/1990): "Tale differente disciplina rispetto alle associazioni sindacali non è incostituzionale in quanto la normativa in esame assicura la genuinità dell'azione sindacale garantendo una razionale coincidenza tra la rappresentanza legale e la rappresentanza effettiva, sicchè non risultano violati: né l'art. 39 Cost., per rispondere l'azione di sostegno dell'azione sindacale nell'unità produttiva ad un criterio scelto discrezionalmente dal legislatore nei limiti della razionalità; né tanto meno l'art. 3 Cost., perché una volta riconosciuta la predetta potestà discrezionale del legislatore, le associazioni sindacali vengono legittimamente differenziate, per quanto attiene alla loro capacità rappresentativa, alla stregua di uno specifico e logico criterio prestabilito per legge".

2.8 Permessi sindacali retribuiti

I permessi sindacali retribuiti, ex art. 10 del CCNQ 07/08/1998 "CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali", attribuiscono agli eletti nella R.S.U. la facoltà di assentarsi dal posto di lavoro per l'espletamento del loro mandato, senza che ciò comporti la perdita della retribuzione. I citati permessi, infatti, sono

equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato (art.10, comma 4, del CCNQ 07/08/1998 “CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali”)

Ai sensi dell’art. 10, comma 3 del menzionato CCNQ 07/08/1998, i permessi sindacali retribuiti, che possono essere giornalieri o orari, spettano oltre che per la partecipazione alle trattative sindacali ed alle riunioni della R.S.U., anche per presenziare a convegni e congressi della stessa natura.

E’ utile precisare che all’organismo di rappresentanza unitaria non è riconosciuta la facoltà di fruire dei permessi di cui all’ art.11 del CCNQ 07/08/1998 “CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali”.

Titolare del diritto ai permessi in argomento, nonché del relativo monte ore di amministrazione, è la R.S.U. nella sua interezza, quale organismo sindacale unitario, e non i suoi singoli componenti o le organizzazioni sindacali nelle cui liste sono stati eletti (art. 9 del CCNQ 07/08/1998 “CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali”; nota Aran 27/05/2004 n.4260).

Nota Aran 27/05/2004 n.4260:“ E’ la RSU, nella sua interezza, ad essere titolare del monte-ore di amministrazione. I componenti della R.S.U. rilevano solo al suo interno nella formazione delle decisioni e nel suo funzionamento, ma non hanno rilievo esterno. 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.

La titolarità della menzionata prerogativa sindacale non va confusa, tuttavia, con l’esercizio di fatto della stessa, che spetta ai dirigenti sindacali eletti nella R.S.U. (art. 10 del CCNL 07/08/1998 “CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali”; nota Aran 27/05/2004 n.4260). E’ comunque competenza esclusiva dell’organismo di rappresentanza unitaria stabilire e gestire l’utilizzo al suo interno dei permessi di pertinenza (art 9, comma 4 del CCNQ 07/08/1998 “CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali”), nonché verificare l’effettiva fruizione della prerogativa da parte dei suoi membri.

L’Amministrazione non ha alcun compito circa la ripartizione del monte ore tra i componenti della R.S.U., la cui distribuzione all’interno avviene su decisione del citato soggetto sindacale (nota Aran 04/07/2003, n. 5126; pret. Di Cassino, decreto, 11/12/1995), ma può solo verificare il rispetto dello stesso.

Nota Aran 27/05/2004 n.4260:“ non va confusa la titolarità delle prerogative, che è esclusiva delle RSU con le persone fisiche per le quali possono, appunto, venire richieste e che sono: i dirigenti sindacali eletti nella RSU, essendo quest’ultima titolare del monte-ore di Amministrazione. E’ di esclusiva competenza della RSU stabilire l’utilizzo al suo interno dei permessi di pertinenza. Le Amministrazioni, pertanto, non devono assegnare il monte-ore ai singoli componenti della RSU ma alla RSU quale organismo sindacale unitario”.

Art. 9, comma 4, del CCNQ 07/08/1998: “il contingente dei permessi di spettanza della R.S.U. è da questa gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito”.

Nota Aran 04/07/2003 n.5126: “l’amministrazione non ha alcun compito circa la ripartizione del monte ore tra i componenti della RSU (organismo unitario di

rappresentanza), la cui distribuzione all'interno avviene su decisione della RSU stessa".

Pret. Cassino, decreto, 11/12/1995: "costituisce condotta antisindacale il controllo del datore di lavoro sui tempi e sulle modalità di fruizione dei permessi sindacali spettanti ai delegati eletti nella rappresentanza sindacale unitaria".

L'Amministrazione ha il compito di comunicare ad inizio anno alla R.S.U. il monte ore spettante.

I permessi sindacali retribuiti spettano alla R.S.U. nella misura di n. 30 minuti per dipendente (art. 9 del CCNQ 07/08/1998 "CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali"); i lavoratori da prendere a riferimento sono quelli in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello preso in considerazione. Tra il personale in servizio va compreso anche quello in posizione di comando o fuori ruolo (nota Aran 04/07/2003 n.5126), con esclusione delle categorie non rappresentate nella R.S.U.(professionisti, ricercatori, medici, dirigenti).

ESEMPIO DI CALCOLO PER LA DETERMINAZIONE DEL MONTE ORE DI AMMINISTRAZIONE PER LA R.S.U.

Esempio n. 300 dipendenti x 30 minuti = 9000 minuti = 150 ore (monte ore R.S.U.).

I minuti utilizzabili per quantificare il monte-ore di Amministrazione sono solo quelli predefiniti dal citato CCNQ e non possono essere aumentati in sede di contrattazione integrativa, trattandosi di materia non disponibile (nota Aran 27/05/2004 n.4260).

I permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre (art.10, comma 6, del CCNQ 07/08/1998 " CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali").

Le ore non impiegate nell'anno corrispondente rappresentano un risparmio per l'Amministrazione e non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

La R.S.U., inoltre, può attingere esclusivamente dal monte ore di pertinenza, non prevedendo il sopra menzionato CCNQ alcuna compensazione tra l'organismo di rappresentanza unitaria e le associazioni sindacali aventi diritto ai permessi retribuiti.

Le Amministrazioni, infine, dovranno avere particolare cura nel verificare che il sopra citato soggetto sindacale non usi, nell'anno considerato, ore eccedenti a quelle di pertinenza, al fine di evitare il successivo recupero ed i relativo contenzioso.

Per quanto concerne le modalità di utilizzo dei permessi retribuiti, è opportuno precisare che della fruizione delle suddetta prerogativa va preventivamente avvertito il dirigente responsabile della struttura del dipendente eletto nella R.S.U. (art.10, comma 6, del CCNQ 07/08/1998).

A tale scopo, le richieste devono essere presentate dal dirigente sindacale, in nome e per conto dell'organismo di rappresentanza unitaria, in forma scritta con l'indicazione del relativo articolo, e secondo i tempi e le modalità concordate in sede decentrata.

Tale condotta, da un lato garantisce la funzionalità dell'attività lavorativa dell'unità produttiva del dipendente membro della R.S.U., dall'altro è conforme ai principi di correttezza e buona fede. Le medesime modalità di fruizione valgono anche per i dirigenti delle organizzazioni sindacali territoriali.

2.9 Permessi sindacali non retribuiti

I permessi sindacali non retribuiti riconosciuti dall'art. 12, comma 2, del CCNQ 07/08/1998 *“CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali”*, consentono ai componenti della R.S.U. di assentarsi dal posto di lavoro, con perdita della retribuzione, per partecipare alle trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

I citati permessi spettano alla R.S.U. unitariamente intesa, ma sono utilizzati, in nome e per conto del menzionato soggetto sindacale, dai suoi componenti.

La relativa richiesta va comunicata per iscritto al datore di lavoro pubblico, di regola con tre giorni di anticipo (art.12, comma 3, del CCNQ 07/08/1998 *“CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali”*).

La R.S.U. ha diritto a permessi sindacali non retribuiti in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente, pertanto il monte ore è definito solo nel minimo (art.12, comma 3, del CCNQ 07/08/1998 *“CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali”*).

Per quanto concerne le ulteriori modalità di esercizio della suddetta prerogativa, valgono le considerazioni sopra esposte in tema di permessi retribuiti.

2.10 Il diritto di indire l'assemblea dei lavoratori

Il diritto di assemblea costituisce per l'organismo di rappresentanza dei lavoratori uno strumento per verificare il consenso alla sua politica e definirne i contenuti e si inquadra tra i diritti del dipendente inerenti alla libera manifestazione del pensiero(Cass., sez. lav.,sent.05/07/1997, n.6080).

I temi trattati nell'assemblea sono quelli di interesse sindacale, rientrando in tale espressione un contenuto molto ampio e cioè tutti gli argomenti che il soggetto sindacale assume in rapporto ai propri obiettivi (nota Aran 27/05/2004, n.4260).

Ciascun dipendente dell'Istituto ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 30 ore annue *pro capite*¹⁰, senza decurtazione della retribuzione.

Chiarimenti Aran, sito web sez Relazioni sindacali:

Le ore annue per l'assemblea spettano anche ai dipendenti che sono componenti R.S.U.?

“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.

L'assenza dal posto di lavoro per partecipare all'assemblea, anche fuori dalla sede di servizio, è preventivamente comunicata e attestata ai soli fini della verifica del rispetto del monte ore annuale, riconosciuto a ciascun lavoratore per l'esercizio del citato diritto. Infatti, i responsabili delle singole unità operative procedono a tale rilevazione ai fini dell'apposita comunicazione all'ufficio per la gestione del personale (art.2, comma 4, del CCNQ 07/08/1998 *“CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali”*).

Cass., sez. lav., 17-05-2000, n. 6442 : “Il datore di lavoro non ha alcun potere di controllo dello svolgimento dell'assemblea e dell'effettiva partecipazione da parte dei lavoratori alla stessa, che può essere tenuta sia all'interno che

¹⁰ Cfr CCNL 14/02/ 01 Dichiarazione Congiunta n.8.

all'esterno dei luoghi di lavoro senza che in quest'ultima evenienza venga meno l'obbligo retributivo del datore di lavoro."

Il diritto di indire l'assemblea dei lavoratori spetta alle organizzazioni sindacali rappresentative ed alla R.S.U., che può esercitarlo singolarmente o congiuntamente alle predette organizzazioni. (art. 2 del CCNQ 07/08/1998 "*CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, e permessi nonché delle altre prerogative sindacali*"; art. 5 del CCNQ 07/08/ 1998).

E' opportuno ribadire che, l'organismo di rappresentanza unitaria può, tuttavia, indire solo l'assemblea del personale non dirigente, non essendo stata ancora costituita la R.S.U. per l'area dirigenziale.

Le richieste di assemblea da parte della R.S.U. debbono essere effettuate a nome dell'intera R.S.U. in quanto organismo unitario, trattandosi di diritto riconosciuto alla R.S.U. come organismo e non agli eletti nelle stesse; in quanto non rientrante tra le prerogative attribuite a ciascun componente delle R.S.U., non possono, pertanto essere autorizzate assemblee richieste dai singoli componenti dell'organismo citato.

Nota Aran del 27 /05/2004, n.4260: " La titolarità delle prerogative sindacali è esclusiva delle R.S.U.....L'assemblea può essere indetta dalla R.S.U. unitariamente intesa".

Chiarimenti Aran, sito web sez. Relazioni sindacali:

I singoli componenti della R.S.U. possono indire l'assemblea dei lavoratori?

"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".

Per quanto concerne, infine, le modalità di esercizio della citata prerogativa, la richiesta di assemblea va comunicata per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni prima della data di svolgimento della stessa, e deve contenere l'indicazione della sede, dell'orario, dell'ordine del giorno e dell'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni. Eventuali ed eccezionali fatti ostativi che ne impongano lo spostamento di data debbono essere comunicati e motivati per iscritto ai soggetti legittimati che l'hanno indetta, con almeno 48 ore di anticipo rispetto all'ora fissata (art 2, comma 3, del CCNQ 07/08/1998 "*CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, e permessi nonché delle altre prerogative sindacali*").

In considerazione della peculiare attività dell'Istituto, si ritiene opportuno che l'indizione dell'assemblea venga comunicata agli organi di stampa locali ed alle competenti autorità di pubblica sicurezza.

Nei casi di attività lavorativa articolata in turni o di servizi continuativi aperti al pubblico, l'assemblea si svolge, di norma, all'inizio o al termine dell'orario di lavoro (art 2, comma 5, del CCNQ 07/08/1998 "*CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, e permessi nonché delle altre prerogative sindacali*").

L'assemblea si svolge in locale idoneo concordato tra i soggetti legittimati richiedenti e l'Amministrazione . Nell'ipotesi di mancato accordo sull'idoneità del locale, non viene riconosciuta alle Organizzazioni sindacali rappresentative ed alle RSU la scelta unilaterale di un locale alternativo, ma il solo ricorso alla tutela giurisdizionale (cass. sentenza 08/04/1981, n.2035).

Cass., 17-05-1985, n. 3038: "L'assemblea retribuita prevista dall'art. 20, l. 300/70 può essere legittimamente convocata anche presso locali esterni alla unità produttiva".

**Chiarimenti Aran, sito web sez. Relazioni sindacali:
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"

2.11..Diritto ai locali

Il diritto ai locali rientra tra le prerogative a sostegno dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, tale facoltà è riconosciuta, oltre che alle organizzazioni sindacali rappresentative, anche alla R.S.U. unitariamente intesa (art. 5 del CCNQ 07/08/ 1998; nota Aran del 27/05/2004, n.4260; art.4, comma 1, del CCNQ 07/08/1998 "CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, e permessi nonché delle altre prerogative sindacali).

Nota Aran 27/05/2004, n.4260: "Relativamente ai diritti di affissione e di uso dei dei locali, rientrando tali diritti tra quelli a sostegno dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, la loro titolarità è in capo alla R.S.U. unitariamente intesa.

Le Amministrazioni con almeno duecento dipendenti hanno l'obbligo di mettere permanentemente a disposizione delle Organizzazioni sindacali rappresentative e delle R.S.U un locale comune idoneo all'esercizio delle loro attività. L'uso del locale è concordato tra i medesimi soggetti (art.4, comma 1, del CCNQ 07/08/1998 "CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, e permessi nonché delle altre prerogative sindacali").

Le Amministrazioni con meno di duecento dipendenti mettono a disposizione, a richiesta dei citati soggetti legittimati, un locale adatto allo svolgimento delle loro riunioni (art.4, comma 1, del CCNQ 07/08/1998 "CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, e permessi nonché delle altre prerogative sindacali").

Art. 4 del CCNQ 07/08/1998 " sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, e permessi nonché delle altre prerogative sindacali": " Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 10, l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività. Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'amministrazione nell'ambito della struttura".

Pret. Milano, 25/03/1991:: " Il locale che il datore di lavoro – ai sensi dell'art.27, l. 20 maggio - ha l'obbligo di mettere a disposizione delle rsa, deve essere idoneo, ossia in condizioni ambientali di sicurezza e fornito di un arredo

adeguato tale da consentire lo svolgimento dei compiti propri dell'organismo sindacale, nonché la riunione dei membri della rsa e gli incontri di questi con i dipendenti (nella fattispecie è stata ritenuta sufficiente la presenza di sedie e tavoli).

Nota Aran del 27/05/2004, n.4260: "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".

2.12..Diritto di affissione

Il diritto di affissione attribuisce ai soggetti titolari la possibilità di disporre, all'interno delle unità produttive, di appositi spazi per la pubblicazione di testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro(art 3 del CCNQ 07/08/1998 "CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, e permessi nonché delle altre prerogative sindacali").

La titolarità del sopra citato diritto spetta alle organizzazioni sindacali rappresentative ed alla R.S.U., unitariamente intesa (art 3 del CCNQ 07/08/1998 "CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, e permessi nonché delle altre prerogative sindacali"; art. 5 del CCNQ 07/08/1998; nota Aran del 27/05/2004, n.4260).

L'organismo di rappresentanza unitaria ha pertanto diritto ad un unico spazio, non potendo i suoi componenti, né le organizzazioni sindacali nelle cui liste sono stati eletti, esercitare singolarmente la suddetta prerogativa.

Nota Aran del 27/05/2004, n.4260: "Relativamente ai diritti di affissione e di uso dei locali, rientrando tali diritti tra quelli a sostegno dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, la loro titolarità è in capo alla R.S.U. unitariamente intesa.

L'Amministrazione ha l'obbligo di mettere a disposizione delle R.S.U. e delle Organizzazioni sindacali uno spazio distinto per ciascuna di esse, e non già meramente un unico spazio comune, che sia idoneo allo scopo cui è destinato e situato in un luogo al quale i lavoratori possono accedere facilmente (Cass., sez. lav.,sent.09/10/1989, n.4014; Cass., sez. lav., sent. 03/02/2000, n.1199).

Il datore di lavoro pubblico non è, invece, tenuto a munire gli spazi adibiti all'esercizio del diritto di affissione di bacheche o altre protezioni, né, ove abbia discrezionalmente ritenuto di apprestare anche queste, a mantenerne l'integrità o a ricostruirle, ove esse siano state distrutte (Cass.,sez. lav., 18/02/1985 n.1418).

Nota Aran del 27/05/2004, n.4260: "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".

Infine, per l'esercizio del diritto di affissione, i membri dell'organismo di rappresentanza unitaria, preventivamente individuati quali referenti dello stesso, possono essere autorizzati all'uso, ove disponibili, anche di sistemi informatici (art 3 del CCNQ 07/08/1998 "CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, e permessi nonché delle altre prerogative sindacali").

Chiarimenti Aran, sito web sez. Relazioni sindacali:

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".

Circolare Aran n.5194 del 2 luglio 2004

A tutte le Amministrazioni dei
comparti

Agenzie fiscali
Amministrazioni dello Stato ad
ordinamento autonomo
Enti pubblici non economici
Istituzioni e Enti di ricerca e
sperimentazione
Ministeri
Presidenza del Consiglio dei Ministri
Regioni e Autonomie locali
Servizio sanitario nazionale
Università

Loro Sedi

OGGETTO: Rinnovo delle RSU. Elezioni del **15 - 19 novembre 2004**.

Chiarimenti circa lo svolgimento delle elezioni e la trasmissione dei verbali elettorali all'ARAN.

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, parte II, le Associazioni sindacali rappresentative, con Protocollo sottoscritto il 22 marzo 2004, hanno indetto le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) del personale dei comparti che, già elette nel 2001, scadranno nel novembre 2004 (art. 7 Accordo quadro).

Con il citato Protocollo, che contiene l'annuncio delle elezioni, è stato definito il calendario delle votazioni con la relativa tempistica delle procedure elettorali, nonché il termine per le adesioni all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 (cfr. G.U. n. 77 del 1° aprile 2004).

Le elezioni delle RSU sono indette contestualmente nella generalità delle Amministrazioni dei comparti in indirizzo nei giorni **15 - 19 novembre 2004**.

La concreta esperienza di gestione delle precedenti elezioni, ha reso necessario da parte dell'Aran la formulazione di più note di chiarimenti finalizzate al loro corretto svolgimento, per definire alcuni dettagli procedurali non esplicitati nel regolamento elettorale. Al fine di facilitare le operazioni elettorali, le parti firmatarie del Protocollo del 22 marzo 2004 hanno convenuto sull'opportunità di riassumerle, con il presente documento, in un testo unitario che sostituisce tutte le note inviate in occasione delle elezioni svoltesi in passato, alle quali non si dovrà più fare riferimento.

La presente nota è, anche, completata di tutta la documentazione necessaria, elencata nel sommario

che segue, della quale si raccomanda una attenta lettura.

A tal fine, si chiede alle Amministrazioni di consegnare alle proprie Amministrazioni "periferiche" nel caso di articolazione sul territorio, alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista e alle Commissioni elettorali, oltre al materiale previsto, anche la presente nota e gli allegati alla stessa, significando che tutta la documentazione è pubblicata sul sito internet dell'ARAN all'indirizzo www.aranagenzia.it nella Sezione "Relazioni Sindacali" alla voce "RSU Comparti 2004" in formato facilmente scaricabile e stampabile.

Analoga collaborazione si chiede alle organizzazioni sindacali nazionali per le proprie categorie territoriali.

ELEZIONI DELLE RSU DEL 15 - 19 NOVEMBRE 2004 CHIARIMENTI E DOCUMENTAZIONE

SOMMARIO:

A) PROTOCOLLO del 22 marzo 2004

B) CHIARIMENTI §1. Tempistica delle procedure elettorali §2. Sede di elezione della RSU §3. Presentazione delle liste elettorali §4. Soggetti esclusi dalla presentazione delle liste elettorali §5. Elettorato passivo §6. Procedura per la presentazione delle liste §7. Elettorato attivo §8. Commissione elettorale: composizione, insediamento e costituzione §9. Compiti della Commissione elettorale §10. Verbale elettorale finale e relativi adempimenti §11. Quoziente necessario per la validità delle elezioni §12. Riparto e attribuzione dei seggi §13. Compiti delle Amministrazioni §14. Comitato dei garanti §15. Insediamento della RSU

C) RACCOMANDAZIONI PER LE COMMISSIONI ELETTORALI E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PRESENTATRICI DI LISTA

D) RICHIESTE DI ULTERIORI CHIARIMENTI E QUESITI

E) TRASMISSIONE DEI VERBALI ELETTORALI ALL'ARAN

ALLEGATI:

1 – PROTOCOLLO DEL 22 MARZO 2004 PER LA DEFINIZIONE DEL CALENDARIO DELLE VOTAZIONI PER IL RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE UNITARIE DEL PERSONALE DEI COMPARTI. TEMPISTICA DELLE PROCEDURE ELETTORALI

2 – ACCORDO QUADRO DEL 7 AGOSTO 1998 PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU E RELATIVO REGOLAMENTO ELETTORALE

3 – ACCORDO INTEGRATIVO DEL COMPARTO SANITA' (16 OTTOBRE 1998)

4 – ACCORDO INTEGRATIVO DEL COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI (22 OTTOBRE 1998)

5 – ACCORDO INTEGRATIVO DEL COMPARTO MINISTERI (3 NOVEMBRE 1998)

6 – ACCORDO INTEGRATIVO DEL COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI (3 NOVEMBRE 1998)

7 – ACCORDO INTEGRATIVO DEL COMPARTO AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO (5 NOVEMBRE 1998)

8 – FAC-SIMILE DEL VERBALE FINALE (in formato stampabile)

A) PROTOCOLLO DEL 22 MARZO 2004

Il documento fondamentale è rappresentato dal "Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti - tempistica delle procedure elettorali" sottoscritto in data 22 marzo 2004 (allegato n. 1), e pubblicato nella G.U. n. 77 del 1° aprile 2004, contenente l'annuncio delle elezioni. Nel calendario sono indicate le varie scadenze che precedono le elezioni. Copia dell'annuncio deve essere affissa all'albo di ciascuna Amministrazione.

B) CHIARIMENTI

Come indicato nella premessa, ai soli fini di una migliore comprensione, la presente nota si limita a fornire chiarimenti operativi di dettaglio alle clausole generali dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e degli accordi integrativi di comparto, laddove stipulati, che conservano la loro validità e la cui conoscenza rimane assolutamente fondamentale (allegati da n. 2 a n. 7).

§ 1. Tempistica delle procedure elettorali

Le elezioni si svolgono contestualmente in tutti i comparti in indirizzo. Non si può, pertanto, procedere ad alcun accordo a livello locale in quanto con il Protocollo di cui alla lettera A) le elezioni sono già state indette e fissata la relativa tempistica, la votazione e lo scrutinio.

Le elezioni non possono essere rinviate per motivi organizzativi locali.

Il primo giorno delle votazioni (15 novembre 2004) è utilizzato per l'insediamento del seggio elettorale (o dei seggi definiti dalle Commissioni elettorali in ragione della dislocazione delle eventuali sedi distaccate, che fanno capo al collegio unico di elezione della RSU) ed è anche già utilizzabile, su decisione della Commissione elettorale, per le operazioni di voto. **Pertanto, i giorni dal 15 al 18 novembre 2004 sono dedicati alle votazioni.**

E' compito delle Commissioni elettorali, al fine di assicurare le migliori condizioni per l'esercizio del voto, definire l'orario di apertura e chiusura giornaliera dei seggi ed, in particolare, quello dell'ultimo giorno di votazione (18 novembre), dandone la necessaria preventiva pubblicità a tutti gli elettori attraverso l'affissione all'albo dell'Amministrazione.

Il giorno 19 novembre 2004 è dedicato esclusivamente allo scrutinio. Poiché le elezioni avvengono contestualmente in tutti i comparti anche lo scrutinio deve avvenire contestualmente e, pertanto, le urne devono essere aperte solamente la mattina del giorno 19 novembre 2004. In sede di singola Amministrazione non può essere prevista alcuna anticipazione dello scrutinio.

Tutte le RSU attualmente in carica, a prescindere dalla data di costituzione, sono ricondotte alla scadenza generale di novembre 2004. Ciò significa che devono essere tutte rielette, sia nel caso in cui siano state costituite nel novembre 2001 ovvero che siano state elette o rielette anche in data successiva nel corso del triennio.

§ 2. Sede di elezione della RSU

E' prevista l'elezione di una unica RSU nelle Amministrazioni dei comparti:

- Regioni e Autonomie locali
- Servizio sanitario nazionale
- Università

In tali comparti l'elezione della RSU avviene, dunque, a livello di Amministrazione, coincidente con il collegio elettorale unico.

Sono previste più sedi di elezione della RSU nelle Amministrazioni dei comparti:

- Agenzie fiscali
- Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo
- Enti pubblici non economici
- Istituzioni e Enti di ricerca e sperimentazione
- Ministeri
- Presidenza del Consiglio dei Ministri

In tali comparti, le Amministrazioni articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche dovranno procedere, entro il **24 settembre 2004**, tramite appositi Protocolli con le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto, alla **mappatura** delle sedi di contrattazione integrativa ove dovranno essere elette le RSU.

La previsione di collegi elettorali per le specifiche tipologie professionali, contenuta esclusivamente nell'accordo integrativo del comparto Enti pubblici non economici, è da intendersi superata con la collocazione dei professionisti nell'area dirigenziale. Pertanto, detti collegi elettorali non dovranno essere previsti nella mappatura delle sedi elettorali degli Enti pubblici non economici.

Copia del Protocollo contenente la mappatura delle sedi RSU dovrà essere affissa all'albo dell'Amministrazione ed inviata all'Aran e alle Confederazioni firmatarie del Protocollo di cui al punto A) entro il **6 ottobre 2004**.

Qualora non si dovesse pervenire alla sigla del Protocollo per la mappatura, le Amministrazioni dovranno, comunque, inviare all'Aran l'elenco delle sedi presentato dalle organizzazioni sindacali, segnalando in modo sintetico le ragioni della mancata sigla.

Si significa l'importanza di tale adempimento che permette a questa Agenzia di dotarsi di una corretta e compiuta "anagrafe" delle sedi elettorali, anche al fine della verifica della completezza della rilevazione dei dati.

§ 3. Presentazione delle liste elettorali

Possono presentare le liste elettorali:

1) le organizzazioni sindacali, rappresentative e non, aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU, che sono le stesse che hanno sottoscritto il Protocollo di cui alla lettera A). A dette organizzazioni non è richiesto alcun atto di adesione all'Accordo predetto. Nel caso si tratti di organizzazioni non rappresentative, esse devono formalmente dimostrare di aderire alle Confederazioni firmatarie, tramite attestazione della Confederazione stessa, da allegare alla lista elettorale;

2) le altre organizzazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, purché abbiano aderito all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 ed applichino le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni. A dette organizzazioni è richiesta la formale adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 entro il termine ultimo fissato al 18 ottobre 2004 indicato nel Protocollo di cui al punto A), solo se non vi abbiano già provveduto in occasione di precedenti elezioni.

Le organizzazioni sindacali di cui al precedente punto 2) consegnano la documentazione ivi richiesta (adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998, statuto e atto costitutivo) alla Commissione elettorale congiuntamente alla presentazione della lista. Per facilitare le procedure, come eccezione a tale regola, l'originale o copia autenticata dello statuto e dell'atto costitutivo possono anche essere presentati all'Aran, che rilascia un attestato di deposito in carta semplice. In questo caso, le organizzazioni sindacali, all'atto della presentazione della lista possono allegare, in

sostituzione del deposito materiale dello statuto e dell'atto costitutivo, l'attestato rilasciato dall'Aran in copia autenticata nei modi di legge ovvero, in alternativa, dichiarazione sostitutiva circa l'avvenuto rilascio dell'attestato in parola con indicazione espressa del numero di protocollo e della data del rilascio per dimostrarne la corretta provenienza.

Anche la formale dichiarazione di adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 può essere presentata all'Aran, che rilascia un attestato in carta semplice. In questo caso vale quanto indicato al precedente capoverso.

L'Aran pubblica sul proprio sito internet l'elenco delle organizzazioni sindacali a cui sono stati rilasciati gli attestati.

§ 4. Soggetti esclusi dalla presentazione delle liste elettorali

Non sono soggetti abilitati a presentare le liste elettorali:

- 1) le singole organizzazioni sindacali aggregandosi tra loro di fatto, a meno che non abbiano costituito un nuovo soggetto sindacale rilevabile dallo statuto;
- 2) le organizzazioni sindacali costituenti, affiliate o aderenti alle federazioni sindacali formate da più e diverse sigle. Tali organizzazioni non possono presentare singolarmente le proprie liste essendo la titolarità della presentazione della lista in capo esclusivamente alla federazione unitariamente intesa. La presentazione della lista deve avvenire, pertanto, unicamente attraverso la denominazione esatta della federazione sindacale e non delle singole sigle che la compongono o che sono affiliate o aderenti. In caso di mancato rispetto del presente punto i voti non potranno essere attribuiti alla federazione;
- 3) le organizzazioni sindacali congiuntamente tra loro (es. lista congiunta "cgil fp e cisl fps");
- 4) le organizzazioni e le associazioni che non sono formalmente costituite con proprio statuto e atto costitutivo;
- 5) i dipendenti attraverso proprie liste, non avendo i requisiti di cui al precedente paragrafo 3, nonché le associazioni che non abbiano finalità sindacali.

E' compito della Commissione elettorale verificare il rispetto delle regole sulla presentazione delle liste, non accettandole ove non rispondano ai requisiti richiesti.

§ 5. Elettorato passivo

L'elettorato passivo (candidatura) è riconosciuto a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che a tempo parziale), qualità che deve permanere anche dopo l'elezione, pena la decadenza dalla carica di eletto nella RSU.

I dipendenti che sono in comando o fuori ruolo presso altre Amministrazioni esercitano l'elettorato attivo presso l'Amministrazione di assegnazione ma conservano l'elettorato passivo nella Amministrazione di provenienza, a condizione che il loro rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato e che rientrino in servizio qualora eletti, con revoca del comando o del fuori ruolo.

Nelle Amministrazioni di nuova e recente istituzione ove, alla data del 28 settembre 2004 risulti in servizio solo o prevalente personale comandato in attesa di inquadramento nelle relative dotazioni organiche, ai dipendenti è riconosciuto anche l'elettorato passivo purché siano a tempo indeterminato nell'Amministrazione di provenienza e che quest'ultima sia pubblica e rappresentata dall'Aran. In questo caso l'eccezione si giustifica perché si tratta di personale la cui posizione non è

caratterizzata dalla temporaneità tipica dell'istituto del comando in senso stretto e, se si applicasse la regola letterale per cui il personale comandato è escluso dall'elettorato passivo, la RSU risulterebbe non eleggibile.

Il personale comandato presso Enti privati non coinvolti nelle elezioni delle RSU, mantiene l'elettorato attivo e passivo nell'ente di provenienza.

Non sono titolari di elettorato passivo:

- i presentatori della lista;
- i membri della Commissione elettorale (che all'atto della designazione devono dichiarare espressamente di non candidarsi);
- i dipendenti a tempo determinato;
- i dipendenti con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale del comparto al quale sia stato conferito l'incarico di dirigente a tempo determinato con stipulazione del relativo contratto individuale;
- i professionisti degli Enti pubblici non economici, per i quali l'accordo integrativo di comparto contemplava la possibilità di collegi specifici, nonché i ricercatori e tecnologi degli Enti di ricerca e sperimentazione, collocati nelle aree dirigenziali con l'ipotesi di CCNQ per la definizione delle autonome aree della dirigenza del 19 maggio 2004;
- i dipendenti in servizio in posizione di comando o fuori ruolo da altre pubbliche Amministrazioni, in quanto conservano l'elettorato passivo nell'Amministrazione di provenienza.

Possono essere candidati i sottoscrittori della lista, non essendo tale posizione enunciata nell'elenco delle esclusioni.

E' possibile candidarsi in una sola lista. Nel caso in cui, nonostante il divieto, un dipendente si candidi in più liste, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di renderle pubbliche tramite affissione, lo invita con atto scritto, entro un termine assegnato, ad optare. In mancanza di opzione il candidato viene escluso dalla competizione elettorale.

Al candidato non è richiesta alcuna espressa accettazione della candidatura. La mancanza di essa non costituisce, pertanto, motivo di esclusione.

Non è previsto alcun obbligo per il candidato di essere iscritto o di iscriversi all'organizzazione sindacale nelle cui liste è presentato.

§ 6. Procedura per la presentazione delle liste

L'art. 4 del regolamento elettorale indica, chiaramente, il numero di firme di lavoratori dipendenti necessario per la presentazione della lista.

Ogni lavoratore può firmare per una sola lista, pena la nullità della firma apposta.

Ogni lista ha un solo presentatore, che può essere un dirigente sindacale (aziendale-territoriale-nazionale) dell'organizzazione sindacale interessata, ovvero un dipendente delegato dalla stessa (la delega deve essere allegata alla lista). Un dipendente con qualifica dirigenziale può essere presentatore di lista nel solo caso in cui sia dirigente sindacale accreditato per il comparto dal sindacato di categoria che presenta la lista.

Il presentatore di lista può anche essere tra i firmatari della stessa nel solo caso in cui sia un dipendente dell'Amministrazione sede di elezione della RSU.

La firma del presentatore di lista deve essere autenticata dal dirigente del competente ufficio dell'Amministrazione interessata, o da un suo delegato, ovvero in uno qualsiasi dei modi previsti dalla legge. L'eventuale inadempienza deve essere rilevata dalla Commissione elettorale che assegna, in forma scritta, un termine congruo all'organizzazione interessata perché provveda alla formale regolarizzazione. I presentatori di lista garantiscono sull'autenticità delle firme dei lavoratori.

Le liste possono essere presentate dal 28 settembre 2004 al 18 ottobre 2004, ultimo giorno utile.

La Commissione elettorale comunica, attraverso affissione all'albo dell'Amministrazione, l'orario di chiusura per la presentazione delle liste nell'ultimo giorno di scadenza, orario che coincide con quello di chiusura degli uffici abilitati a riceverle. Nel solo caso in cui l'Amministrazione sia chiusa nella giornata del 18 ottobre 2004 - termine ultimo per la presentazione delle liste - e la Commissione elettorale non possa operare (es. festività locale), l'ultimo giorno per la presentazione delle liste elettorali è spostato al primo giorno non festivo immediatamente successivo.

Le liste devono essere presentate dalle organizzazioni sindacali all'ufficio dell'Amministrazione che, secondo i rispettivi ordinamenti, gestisce le relazioni sindacali o comunque il personale e poi, dalla data del suo insediamento, direttamente alla Commissione elettorale. La lista può anche essere inviata per posta, ma deve, comunque, pervenire entro il termine massimo fissato per la presentazione della stessa. Fa testo il protocollo della Commissione elettorale o dell'Amministrazione.

Per individuare l'ordine di arrivo, la data di ricevimento delle liste deve risultare dal protocollo della Commissione elettorale o dell'Amministrazione. Nel caso di liste presentate contemporaneamente, l'ordine di precedenza sulla scheda è estratto a sorte.

Nella presentazione della lista le organizzazioni sindacali devono usare la propria denominazione esatta. E' esclusa la possibilità di utilizzare dizioni improprie ovvero usi lessicali non corrispondenti alla denominazione statutaria.

E' interesse della organizzazione sindacale verificare che la propria denominazione sia riportata correttamente sulle schede elettorali e nel verbale finale contenente i risultati delle votazioni.

Le Commissioni elettorali devono riportare in tutti i loro atti la denominazione della organizzazione sindacale in modo assolutamente conforme a quella utilizzata in sede di presentazione della lista e non possono, in alcun caso, utilizzare dizioni difformi o abbreviazioni in uso nella prassi.

L'ammissione della lista elettorale è compito esclusivo della Commissione elettorale. L'Amministrazione non ha alcuna competenza in merito né può esprimere pareri.

Il numero dei candidati di ogni lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere. A titolo esemplificativo, nel caso in cui la RSU da eleggere sia di 3 componenti il numero di candidati della lista non può essere superiore a 4 [3 componenti + 1 (un terzo di 3) = 4].

Nel caso in cui, entro il termine ultimo fissato, non venga presentata alcuna lista, l'Amministrazione deve darne immediata comunicazione all'Aran.

§ 7. Elettorato attivo

Hanno diritto all'elettorato attivo (diritto di voto) tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data delle elezioni presso l'Amministrazione, indipendentemente dai compiti svolti, anche se non titolari di posto nella Amministrazione stessa e cioè il personale in comando o fuori

ruolo da altre Amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, purché a tempo indeterminato nell'Amministrazione di provenienza.

Il personale comandato presso Enti privati non coinvolti nelle elezioni delle RSU, mantiene l'elettorato attivo e passivo nell'ente di provenienza.

Dal diritto di voto sono, comunque, esclusi:

- tutto il personale a tempo determinato, compreso quello con rapporto di lavoro interinale, CFL, etc...
- il personale non contrattualizzato, ivi compresi i Direttori di Sezione e di Istituto in servizio presso gli Istituti sperimentali del comparto Ricerca, trattandosi di personale assimilato a quello non contrattualizzato;
- il personale con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale del comparto al quale sia stato conferito l'incarico di dirigente a tempo determinato con stipulazione del relativo contratto individuale; - i professionisti degli Enti pubblici non economici, per i quali l'accordo integrativo di comparto contemplava la possibilità di collegi specifici, nonché i ricercatori e tecnologi degli Enti di ricerca e sperimentazione, collocati nelle aree dirigenziali con l'ipotesi di CCNQ per la definizione delle autonome aree della dirigenza del 19 maggio 2004;
- tutto il personale a cui si applica un contratto di lavoro diverso da quelli stipulati dall'Aran (es. dipendenti a cui si applicano contratti di settori privati quali agroalimentari, chimici, forestali, etc.);
- il personale delle sedi estere titolare di contratto locale;
- tutto il personale con contratti di consulenza (art. 7 del D.lgs 165/2001) o comunque "atipico".

Il personale assunto nel periodo intercorrente tra l'inizio delle procedure elettorali (27 settembre 2004) e la data di votazione ha diritto di voto, se in possesso dei relativi requisiti, senza conseguenze su tutte le procedure attivate, compreso il calcolo dei componenti la RSU, il cui numero rimane invariato.

Il diritto di voto è esercitato dai dipendenti in una unica sede. E' compito della Commissione elettorale controllare che non si verifichino casi di doppia partecipazione al voto presso le diverse Amministrazioni in cui i dipendenti possono operare (es. personale a part-time su più comuni).

§ 8. Commissione elettorale: composizione, insediamento e costituzione

I componenti della Commissione elettorale sono designati esclusivamente dalle organizzazioni sindacali che presentano le liste e devono essere indicati tra i dipendenti, compresi quelli a tempo determinato o in posizione di comando o fuori ruolo, in servizio presso l'Amministrazione in cui si vota.

In presenza di ubicazioni diverse nella Amministrazione sede unica di RSU, il componente della Commissione può essere sia un dipendente della sede principale che di quella staccata, purché sia dipendente dell'Amministrazione interessata.

Nel caso in cui sia prevista nel comparto una pluralità di sedi delle RSU nella stessa struttura (ad es. per i Ministeri, gli Enti pubblici non economici, etc) il componente della Commissione elettorale potrà anche essere un dipendente di ufficio diverso da quello ove opera il collegio elettorale della RSU purché in servizio presso la medesima sede di lavoro.

Non possono essere designati quali componenti della Commissione elettorale i dirigenti anche assunti a tempo determinato.

L'Amministrazione non ha alcun compito né può intervenire sulle designazioni dei componenti della Commissione elettorale.

I componenti della Commissione elettorale sono integrati, automaticamente, con i lavoratori designati allo scopo nelle liste presentate tra l'insediamento e la costituzione formale della Commissione stessa.

Nelle Amministrazioni con un numero di dipendenti superiore a 15, la Commissione elettorale deve essere formata da almeno tre componenti ed è compito delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista garantirne il numero minimo. Nel caso in cui non siano pervenute almeno tre designazioni, sarà cura dell'Amministrazione chiedere alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste di integrare la Commissione elettorale almeno sino al raggiungimento dei tre componenti necessari per l'insediamento. Nelle Amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a 15 è sufficiente una sola designazione.

Nel caso in cui siano state presentate due liste e designati due soli componenti, entrambi i sindacati presentatori di lista possono designare un componente aggiuntivo.

Nelle Amministrazioni con meno di 15 dipendenti, se il presentatore di lista è un dipendente dell'Amministrazione in cui si vota può essere designato per la Commissione elettorale. Tale regola si estende alle Amministrazioni con più di 15 dipendenti nei soli casi in cui sia stata presentata una unica lista, oppure, in presenza di più liste, solo una delle organizzazioni sindacali presentatrici abbia nominato il componente.

La Commissione elettorale deve essere insediata entro il 6 ottobre 2004 e formalmente costituita entro il 12 ottobre 2004. La differenza tra insediamento e costituzione consiste nella circostanza che la Commissione elettorale si considera insediata, su comunicazione dell'Amministrazione, non appena siano pervenute almeno tre designazioni (o una designazione nelle Amministrazioni con meno di 15 dipendenti). Pertanto, può essere insediata ed operare anche prima del 6 ottobre, salvo sua successiva formale costituzione nei termini fissati.

Per individuare, in prima istanza, in modo unitario il momento dell'insediamento, le designazioni dei componenti sono presentate all'ufficio dell'Amministrazione preposto, cui spetta, parimenti, il compito della comunicazione di insediamento della Commissione elettorale, della indicazione del locale ove la stessa opera e della trasmissione a questa di tutti i documenti nel frattempo pervenuti.

Con l'avvenuto insediamento della Commissione elettorale le liste e tutti gli atti saranno consegnati direttamente a quest'ultima.

Nel caso in cui non vengano presentate liste entro le date previste per l'insediamento e la costituzione della Commissione elettorale, la circostanza non impedisce la costituzione della stessa anche in data successiva. Infatti, poiché le liste elettorali possono essere presentate sino al giorno 18 ottobre 2004, è questa in sostanza la data ultima per la definitiva costituzione della Commissione elettorale. L'Amministrazione, in questo caso, continuerà ad attendere e a ricevere le liste sino al verificarsi delle condizioni di insediamento e costituzione della Commissione elettorale. Se alla data del 18 ottobre - termine ultimo - non risulteranno presentate liste da parte di alcun sindacato, l'Amministrazione dovrà rilevare la temporanea mancanza di interesse allo svolgimento delle elezioni per la costituzione della RSU in quella sede di lavoro e darne comunicazione all'Aran. Si rammenta, in ogni caso, che la RSU è soggetto necessario, unitamente alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, della delegazione trattante di parte sindacale ai fini della contrattazione integrativa.

In nessun caso il mancato insediamento e costituzione della Commissione nei termini previsti dal calendario inficia la sua regolare costituzione anche in tempi successivi entro, appunto, l'ultimo giorno previsto per la presentazione delle liste. Non vi è alcuna competenza delle Amministrazioni a negare lo svolgimento delle elezioni nell'ipotesi in cui la costituzione della Commissione elettorale avvenga solo l'ultimo giorno (18 ottobre 2004).

Tutte le Amministrazioni hanno l'obbligo di consentire ai componenti delle Commissioni elettorali l'assolvimento dei propri compiti utilizzando ogni forma di flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

I rapporti tra le Amministrazioni e i componenti delle Commissioni elettorali sono disciplinati, in particolare - su conforme parere del Dipartimento della Funzione Pubblica espresso in data 28 ottobre 1998, prot. 33576/98.7.515 - tenendo presente che, essendo le operazioni elettorali un adempimento obbligatorio per legge in vista della costituzione di organismi che assumono carattere necessario ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale, anche i componenti delle Commissioni elettorali, alla stessa stregua degli scrutatori e presidenti di seggio, espletano gli adempimenti di loro competenza durante le ore di servizio.

§ 9. Compiti della Commissione elettorale

Il regolamento elettorale non può essere esaustivo dell'intera casistica che può presentarsi nel corso delle procedure elettorali. E', pertanto, compito delle Commissioni elettorali, a fronte di fattispecie non regolate, colmarne le lacune stabilendo i criteri cui attenersi **sulla base dei principi di correttezza e di buona fede.**

Di seguito, riassumendo le clausole contrattuali e i chiarimenti forniti nelle precedenti elezioni, convalidati nelle prassi seguite, sono indicati gli adempimenti della Commissione elettorale.

- 1) Nella prima seduta plenaria elegge il presidente e, in ragione delle esigenze organizzative dell'Amministrazione, previo accordo con il dirigente dell'Amministrazione preposto, definisce l'orario di apertura e chiusura giornaliera dei seggi ed in particolare l'orario di chiusura dell'ultimo giorno di votazione, avvertendo con pubblicità nell'albo dell'Amministrazione tutti i dipendenti elettori. La Commissione elettorale, in ogni caso, non può modificare le date di votazione e di scrutinio, ma può fissare la durata giornaliera di apertura dei seggi.
- 2) Acquisisce dall'Amministrazione l'elenco generale degli elettori.
- 3) Riceve le liste elettorali.
- 4) Verifica le liste e le candidature e ne decide l'ammissibilità.
- 5) Esamina i ricorsi sull'ammissibilità delle liste e delle candidature. Compete, infatti, esclusivamente alla Commissione elettorale la verifica del rispetto delle regole che devono essere seguite nella presentazione delle liste. Le Commissioni elettorali devono autonomamente e motivatamente decidere sull'ammissibilità delle liste e sui problemi connessi all'individuazione delle tipologie degli aspetti formali di cui è consentita la regolarizzazione (ad es. autocertificazione, candidature, ecc..), non essendo possibile a soggetti terzi, ivi compresa l'Aran, intervenire e assumere orientamenti al proposito.

In caso di rilevazione di difetti meramente formali nella presentazione delle liste, la Commissione consente la regolarizzazione, assegnando, in forma scritta, un termine congruo per provvedervi. Tra i casi di regolarizzazioni formali ammissibili rientrano anche quelli relativi a liste presentate con denominazioni - per le organizzazioni sindacali rappresentative - non perfettamente conformi o aggiuntive rispetto alle tabelle allegate all'ipotesi di CCNQ del 12 maggio 2004 e - per quelle non rappresentative - rispetto ai propri statuti. Le decisioni della Commissione elettorale sulle controversie instauratesi prima della data delle elezioni devono essere adottate rapidamente, ossia con tempi idonei a consentire alle organizzazioni sindacali interessate di portare a termine tutti gli adempimenti necessari per la partecipazione alle elezioni.

Le liste dei candidati devono essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione all'apposito albo dell'Amministrazione almeno otto giorni prima della data fissata per le votazioni.

6) Definisce, previo accordo con il dirigente dell'Amministrazione preposto, o persona da lui delegata, i luoghi delle votazioni (vale a dire i seggi) con l'attribuzione dei relativi elettori, in modo tale da garantire a tutti l'esercizio del voto e decide dove vota il personale distaccato e il personale in missione. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro (es. sedi staccate) e il numero dei votanti lo richiedano, possono essere stabiliti più luoghi di votazione, avendo cura di evitare eccessivi frazionamenti e di assicurare la segretezza del voto. Va, comunque, garantita la contestualità delle votazioni, fermo rimanendo che il collegio elettorale è unico, essendo unica la RSU da eleggere. I voti dei singoli seggi devono confluire nel collegio elettorale unico.

I luoghi ed il calendario delle votazioni devono essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione all'albo dell'Amministrazione almeno otto giorni prima della data fissata per le votazioni.

7) Predispone il "modello" della scheda elettorale e ne segue la successiva stampa verificando, con scrupolosità, che le denominazioni delle organizzazioni sindacali siano esatte, che siano rispettati l'ordine di presentazione delle liste elettorali nonché le indicazioni dell'art. 9 del regolamento elettorale.

8) Distribuisce il materiale necessario allo svolgimento delle elezioni.

9) Predispone l'elenco completo degli aventi diritto al voto per ciascun seggio.

10) Nomina i presidenti di seggio e gli scrutatori, funzioni che possono essere svolte anche da dipendenti a tempo determinato, in comando o fuori ruolo, etc.. Nel caso in cui sia stata presentata una sola lista la Commissione elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore.

11) Organizza e gestisce le operazioni di scrutinio avendo cura di verificare, prima di procedere all'apertura delle urne, che sia stato raggiunto il prescritto quorum per la validità delle elezioni nel collegio elettorale.

12) Raccoglie i dati elettorali parziali dei singoli seggi (se previsti) e fa il riepilogo finale dei risultati.

13) Redige i verbali delle operazioni elettorali sino a quello finale contenente i risultati. Nel verbale delle operazioni di scrutinio, che la Commissione elettorale redige in proprio, dovranno essere riportate tutte le contestazioni. Sulla base dei risultati elettorali assegna i seggi e proclama gli eletti. Il verbale delle operazioni elettorali deve essere sottoscritto dal presidente e da tutti i componenti della Commissione elettorale. Nel compilare il verbale finale, la Commissione elettorale deve avere cura di riportare esattamente la denominazione della organizzazione sindacale in modo assolutamente conforme alla lista presentata e indicata nella scheda elettorale.

§ 10. Verbale elettorale finale e relativi adempimenti

Il fac-simile del verbale finale, allegato all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 ed alla presente nota in formato stampabile (allegato n. 8), non è suscettibile di rielaborazione e non può contenere omissioni o cancellazioni da parte delle Commissioni elettorali perché collegato all'accertamento della rappresentatività.

Per facilitare la compilazione del verbale elettorale si evidenziano le seguenti avvertenze, tenendo

conto che il verbale è organizzato in quattro parti che devono essere tutte scrupolosamente compilate:

- la prima parte riporta i dati identificativi dell'Amministrazione, il comparto di appartenenza e la data delle elezioni;
- la seconda parte riporta i dati numerici dei dipendenti aventi diritto al voto (elettori) e i dati dei votanti (elettori che hanno espresso il voto) entrambi distinti per sesso, nonché la percentuale di validità delle elezioni (quorum). Sotto la voce "collegio", è riportato un asterisco che rimanda alla nota relativa alle figure professionali a cui non si deve fare riferimento poiché non riguarda in alcun caso le elezioni in oggetto. Con il termine "collegio" si fa riferimento alla sede di elezione della RSU, i riquadri che seguono in orizzontale (numerati da 1 a 5) sono da intendersi riferiti agli eventuali seggi elettorali "staccati" i cui voti devono confluire nel collegio elettorale. Nel caso in cui vi sia un solo seggio i due termini coincidono;
- la terza parte riporta i dati delle schede scrutinate distintamente per schede valide, schede bianche, schede nulle, nonché il totale. Riporta, inoltre, i nomi delle liste ed i voti ottenuti dalle stesse;
- la quarta parte riporta nuovamente i dati degli aventi diritto al voto e dei votanti, nonché il numero dei seggi da attribuire ed infine il numero di seggi assegnati a ciascuna lista;
- in fondo al verbale è indicato lo spazio per la firma del verbale da parte della Commissione elettorale, nelle persone del presidente e dei componenti.

La Commissione elettorale, nel compilare il verbale finale, deve avere cura di verificare la esattezza e la congruità dei dati riportati quali:

- la distinzione per sesso del numero degli aventi diritto al voto (elettori);
- la distinzione per sesso del numero dei votanti (elettori che hanno espresso il voto);
- la verifica, per sesso, che il numero dei votanti non sia superiore a quello degli aventi diritto al voto;
- la verifica del raggiungimento del quorum per la validità delle elezioni (vedi anche § 11);
- la corrispondenza tra numero dei votanti e la somma delle schede scrutinate (pari alle schede valide + bianche + nulle), dati che devono necessariamente coincidere;
- la corrispondenza del totale dei voti di lista (voti di tutte le liste) con le schede valide (escluse le schede bianche e nulle), dati che devono necessariamente coincidere (devono essere riportati i voti ottenuti dalle liste e non il numero di preferenze complessivamente ottenute dai candidati);
- la verifica che siano riportate esattamente le denominazioni delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista (non devono essere riportati i nomi dei candidati ma esclusivamente quelli delle liste per l'attribuzione dei voti a livello nazionale);
- l'indicazione del numero totale dei seggi da ripartire e la loro assegnazione (vedi anche § 12);
- la verifica che il verbale sia sottoscritto dal presidente e dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione elettorale comunica i risultati ai lavoratori, alla Amministrazione e alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste, curando l'affissione per 5 giorni all'albo dell'Amministrazione dei risultati elettorali. Decorso i 5 giorni di affissione senza che siano stati presentati ricorsi da parte degli interessati, l'assegnazione dei seggi è confermata e la Commissione elettorale ne dà atto nel verbale finale che diviene definitivo. Se nei 5 giorni di affissione dei risultati sono stati presentati ricorsi o reclami la Commissione li esamina entro 48 ore, inserendo l'esito nel verbale finale.

Copia del verbale definitivo, compilato dopo avere affisso per 5 giorni i risultati e avere esaminato gli eventuali reclami o ricorsi, e copia dei verbali di seggio sono notificati dalla Commissione elettorale alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste e all'Amministrazione, entro 48 ore dalla conclusione delle operazioni elettorali. All'Amministrazione deve essere consegnato il verbale finale in originale o copia conforme per il successivo inoltro all'Aran dello stesso. L'invio all'Aran deve avvenire esclusivamente a cura dell'Amministrazione ed inderogabilmente entro i 5 giorni successivi alla consegna. La Commissione verifica che l'Amministrazione vi abbia provveduto nei tempi previsti. La trasmissione del verbale all'Aran dovrà avvenire esclusivamente

secondo le modalità indicate al punto E) della presente nota.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui sopra, sigilla in un unico plico tutto il materiale, anche quello trasmesso dagli eventuali seggi staccati, esclusi i verbali in quanto essi sono conservati dalla RSU e dall'Amministrazione. Il plico, dopo la convalida della RSU, sarà conservato secondo gli accordi tra Commissione elettorale e Amministrazione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi. Successivamente, decorsi tre mesi, sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato dell'Amministrazione.

Le decisioni della Commissione elettorale sono impugnabili entro 10 giorni dinanzi all'apposito Comitato dei garanti.

§ 11. Quoziente necessario per la validità delle elezioni

Per quanto attiene alla validità delle elezioni (quorum) si deve fare riferimento al numero dei votanti.

Le elezioni sono valide quando ha votato almeno la metà più uno degli aventi diritto al voto (elettorato attivo).

Esempio: nel caso in cui l'elenco degli elettori aventi diritto al voto sia pari a n. 125 dipendenti, il quorum è raggiunto solo nel caso in cui abbiano votato almeno n. 63 elettori $[(125:2)+1]$; nel caso in cui l'elenco degli elettori aventi diritto al voto sia pari a n. 126 dipendenti il quorum è raggiunto solo nel caso in cui abbiano votato almeno n. 64 elettori $[(126:2)+1]$.

La Commissione elettorale autorizza l'apertura delle urne per lo scrutinio nel seggio (o nei vari seggi nel caso in cui vi siano seggi staccati) solo dopo avere proceduto alla verifica del raggiungimento del quorum nel collegio elettorale.

In caso di mancato raggiungimento del quoziente richiesto non si deve, pertanto, procedere alle operazioni di scrutinio e le elezioni vengono ripetute entro 30 giorni. Non è ammessa la presentazione di nuove liste.

Qualora non si raggiunga il quoziente richiesto anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura è attivabile nei successivi 90 giorni.

§ 12. Riparto e attribuzione dei seggi

Il numero dei componenti la RSU è chiaramente fissato dall'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e dagli accordi integrativi di comparto laddove stipulati. Non può, pertanto, essere soggetto a modifiche nella sede della contrattazione integrativa, anche se concordato con le organizzazioni sindacali.

Ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 la RSU deve essere composta da un numero di componenti minimo di 3, aumentabile in ragione della dimensione occupazionale dell'Amministrazione, secondo la seguente **TABELLA**:

- a) tre componenti nelle Amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) altri tre ogni 300 dipendenti o frazione di 300 nelle Amministrazioni che occupano da 201 a 3.000 dipendenti (che si sommano ai 3 componenti previsti per i primi 200 dipendenti);
- c) altri tre ogni 500 dipendenti o frazione di 500 nelle Amministrazioni che occupano da 3.001 dipendenti in poi.

Pertanto, nei comparti **Università e Ricerca**, ove non sono stati stipulati accordi integrativi di comparto, per definire il numero di componenti della RSU si dovrà fare riferimento alla Tabella sovrastante.

Invece, nei comparti **Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, Enti pubblici non economici, Ministeri, Regioni e Autonomie locali, Sanità**, ove sono stati stipulati gli accordi integrativi, per definire il numero dei componenti della RSU si dovrà fare riferimento agli accordi integrativi di comparto allegati alla presente nota.

Nei comparti **Agenzie Fiscali e Presidenza del Consiglio dei Ministri** si dovrà fare riferimento all'accordo integrativo del comparto Ministeri (cfr. Protocollo del 22 marzo 2004).

E' compito della Commissione elettorale ripartire i seggi, su base proporzionale, in relazione ai voti presi da ogni singola lista concorrente (ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 che recita: "le RSU sono costituite mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti").

A tal fine occorre calcolare il relativo quorum facendo riferimento al numero dei votanti e quindi ripartire i seggi facendo riferimento ai voti validi riportati da ogni singola lista.

In sintesi:

1 - il numero dei seggi (numero dei componenti la RSU) è fissato dall'Accordo quadro del 7 agosto 1998 o dagli accordi integrativi di comparto sopra riportati, in base al numero dei dipendenti;

2 - il quorum per l'attribuzione dei seggi si calcola in base al numero dei dipendenti elettori che hanno espresso il voto (ovvero votanti cioè schede valide più schede bianche più schede nulle);

3 - i seggi si ripartiscono tra le liste sulla base dei soli voti validi che le stesse hanno ricevuto (sono ovviamente escluse le schede bianche e nulle in quanto non attribuibili). A questo fine si deve tenere conto dei voti ottenuti dalla lista e non della somma delle preferenze ai candidati della stessa.

Esempio: caso di una Amministrazione che abbia n. 126 dipendenti e quindi i seggi da attribuire siano n. 3 e gli aventi diritto al voto siano n. 124 (nell'ipotesi: tutti escluso il dirigente e un dipendente a tempo determinato) e si siano recati a votare n. 119 elettori (votanti):

CALCOLO DEL QUORUM: il quorum si calcola dividendo il numero dei votanti (n. 119) per il numero dei seggi da ripartire (n. 3) e cioè $119 : 3 = 39,666 = \text{QUORUM}$

LA NORMA NON PREVEDE ALCUN ARROTONDAMENTO PER DIFETTO O PER ECCESSO E QUINDI IL NUMERO DEL QUORUM VA UTILIZZATO CON I SUOI DECIMALI.

Definito il quorum la Commissione elettorale può procedere alla ripartizione dei tre seggi. A tal fine si sviluppano due diversi esempi:

Esempio n. 1: i voti dei 119 elettori che si sono recati a votare sono risultati così espressi: 117 voti validi alle varie liste, 1 scheda bianca e 1 scheda nulla. Le liste hanno ottenuto rispettivamente:

lista n. 1 voti validi 48

lista n. 2 voti validi 46

lista n. 3 voti validi 12

lista n. 4 voti validi 11

totale voti validi 117

CALCOLO DELLA RIPARTIZIONE DEI SEGGI ALLE LISTE:

lista n. 1 voti validi 48 diviso quorum 39,666 = 1 seggio resti 8,333

lista n. 2 voti validi 46 diviso quorum 39,666 = 1 seggio resti 6,333
lista n. 3 voti validi 12 diviso quorum 39,666 = 0 seggi resti 12,000
lista n. 4 voti validi 11 diviso quorum 39,666 = 0 seggi resti 11,000
totale voti validi 117

In questo caso sono stati ripartiti 2 seggi su 3.

Poiché i seggi sono attribuiti su base proporzionale prima alle liste che hanno ottenuto il quorum e poi in base ai resti migliori fino alla concorrenza del numero totale dei seggi da attribuire, il seggio rimanente va ripartito alla lista n. 3, essendo quella che ha il resto maggiore. Pertanto, al fine della ripartizione del seggio, non è necessario che la lista abbia ottenuto un numero minimo di voti almeno pari al quorum, ma che sia quella che ha il resto più alto.

Esempio n. 2: i voti dei 119 elettori che si sono recati a votare sono risultati così espressi: 117 voti validi alle varie liste, 1 scheda bianca e 1 scheda nulla. Le liste hanno ottenuto rispettivamente:

lista n. 1 voti validi 55
lista n. 2 voti validi 40
lista n. 3 voti validi 12
lista n. 4 voti validi 10
totale voti validi 117

CALCOLO DELLA RIPARTIZIONE DEI SEGGI ALLE LISTE:

lista n. 1 voti validi 55 diviso quorum 39,666 = 1 seggio resti 15,333
lista n. 2 voti validi 40 diviso quorum 39,666 = 1 seggio resti 0,333
lista n. 3 voti validi 12 diviso quorum 39,666 = 0 seggi resti 12,000
lista n. 4 voti validi 10 diviso quorum 39,666 = 0 seggi resti 10,000
totale voti validi 117

Anche in questo caso sono stati ripartiti 2 seggi su 3.

Poiché i seggi sono attribuiti su base proporzionale prima alle liste che hanno ottenuto il quorum e poi in base ai resti migliori fino alla concorrenza del numero totale dei seggi da attribuire, il seggio rimanente va ripartito alla lista n. 1, essendo quella che ha il resto maggiore.

Solo dopo avere ripartito i seggi tra le liste, la Commissione elettorale li attribuisce sulla base dei voti di preferenza ottenuti dai candidati delle liste che hanno ottenuto i seggi, al fine di proclamare gli eletti. A parità di preferenza dei candidati vale l'ordine interno della lista. Si rammenta che si può esprimere la preferenza per un solo candidato della lista nelle Amministrazioni fino a 200 dipendenti. Oltre 200 dipendenti è consentito esprimere la preferenza a favore di due candidati della stessa lista.

In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra loro, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggiore numero complessivo di preferenze.

Il regolamento elettorale non chiarisce il caso in cui si verificano contestualmente parità di voti alla lista e parità di preferenze ai candidati; per evitare che i seggi non si attribuiscono, la Commissione elettorale, facendo riferimento ai principi generali dell'ordinamento, potrebbe risolvere la parità a favore della lista il cui candidato sia più anziano anagraficamente e, nel caso in cui anche l'età coincida perfettamente, secondo l'ordine dei candidati all'interno della lista.

Nel caso in cui non sia possibile l'attribuzione di tutti i seggi per mancanza di candidati (es. una lista ha presentato un solo candidato ma ha ottenuto 2 seggi) è esclusa la possibilità di assegnazione del seggio rimasto vacante ad un candidato di altra lista.

In ogni caso ove la RSU non risulti composta dal numero di componenti minimi previsti per la sua costituzione, le elezioni dovranno essere ripetute, riattivando l'intera procedura, con l'avvertenza che non sono contemplate nelle norme elezioni suppletive per la sola copertura dei seggi vacanti.

Si evidenzia, ai fini della corretta compilazione del verbale finale contenente i risultati elettorali, che le espressioni "seggi assegnati" e "seggi attribuiti" coincidono; è pertanto sufficiente compilare il verbale solo nella riga corrispondente ai "seggi assegnati".

§ 13. Compiti delle Amministrazioni

L'Amministrazione deve favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali, informandoli tempestivamente, anche con proprie iniziative, assunte nei modi ritenuti più idonei, dell'importanza delle elezioni e facilitando l'affluenza alle urne mediante una adeguata organizzazione del lavoro. L'Amministrazione è, altresì, chiamata a dare il proprio supporto logistico, attraverso il massimo sforzo organizzativo, affinché le votazioni si svolgano regolarmente, con l'avvertenza che, essendo le elezioni un fatto endosindacale, la stessa non può entrare nel merito delle questioni relative alle operazioni elettorali in quanto esonerata da ogni compito avente natura consultiva, di verifica e controllo sulla legittimità dell'operato della Commissione e sui relativi adempimenti elettorali.

L'Amministrazione, anche per facilitare il lavoro della Commissione elettorale che deve individuare i possibili seggi, sin dal 28 settembre 2004, giorno successivo all'inizio delle procedure elettorali, deve consegnare alle organizzazioni sindacali che ne facciano richiesta l'elenco alfabetico generale degli aventi diritto al voto (cfr. § 7 elettorato attivo) distintamente per sesso, nonché sottoelenchi anch'essi in ordine alfabetico distinti in relazione ai luoghi di lavoro che non sono sede di elezione della RSU, ma possono essere possibili seggi elettorali staccati. Gli stessi elenchi devono essere obbligatoriamente consegnati – non appena insediata – alla Commissione elettorale (cfr. § 7 e 9).

L'Amministrazione, che concorda gli adempimenti con le organizzazioni sindacali e poi, una volta insediata, con la Commissione elettorale, dovrà fornire la propria collaborazione curando tempestivamente tutti gli aspetti di pertinenza che sono, per rilievo, oltre a quello della consegna dell'elenco degli elettori, la messa a disposizione di:

- locale per la Commissione elettorale;
- locali per il voto;
- materiale cartaceo o strumentale (anche informatico) per lo scrutinio (matite, urne,...);
- stampa del "modello" della scheda predisposta dalla Commissione elettorale;
- stampa delle liste dei candidati da affiggere all'ingresso dei seggi;
- cura della sicurezza e sorveglianza dei locali dove si vota specie dopo la chiusura;
- cura della integrità delle urne sigillate fino allo scrutinio utilizzando ogni mezzo utile a disposizione (casseforti, camere di sicurezza, camere blindate o altro, in mancanza prendendo accordi con l'UTG).

L'Amministrazione ha l'obbligo di consentire ai componenti delle Commissioni elettorali l'assolvimento dei propri compiti utilizzando ogni forma di flessibilità nell'organizzazione del lavoro (cfr. § 8).

L'Amministrazione deve trasmettere all'Aran il verbale riassuntivo entro 5 giorni dal ricevimento dello stesso da parte della Commissione elettorale, rispettando scrupolosamente le modalità per l'invio indicate al punto E) della presente nota.

§ 14. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale si può ricorrere, entro 10 giorni, all'apposito Comitato dei garanti previsto dall'art. 19 del regolamento elettorale.

Il Comitato dei garanti è composto da un componente in rappresentanza delle organizzazioni sindacali presentatrici di liste interessate al ricorso, da uno nominato dall'Amministrazione in cui si è svolta la votazione, ed è presieduto dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato. Il Comitato dei garanti si insedia, infatti, a livello provinciale presso il suddetto ufficio.

In ordine al componente sindacale la dizione "organizzazioni sindacali presentatrici di liste interessate al ricorso" non deve essere letta come "tutte le organizzazioni che hanno presentato le liste elettorali a prescindere da quella o quelle presentatrici di ricorso" nella elezione della RSU di cui trattasi. Tale ultima lettura risulterebbe in contrasto con la natura del Comitato dei garanti di seguito evidenziata e con la dizione letterale della clausola, laddove il componente o i componenti sindacali devono rispettare due condizioni: essere presentatori di lista ed interessati al ricorso non genericamente ma in quanto direttamente attori o convenuti nella controversia (ad es. nel caso in cui una organizzazione rivendichi l'attribuzione di un seggio assegnato ad una altra lista, il Comitato dei garanti sarà composto, per la parte sindacale, da un rappresentante per ognuna delle due organizzazioni interessate).

Nel merito della composizione del Comitato dei garanti, si sottolinea che il disposto dell'art. 19, comma 2, dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 esclude chiaramente che al Comitato dei garanti partecipi un rappresentante dell'Aran.

A tal fine le Amministrazioni devono designare, sin dall'insediamento della Commissione elettorale, il funzionario componente il Comitato dei garanti. Il ricorso al Comitato dei garanti contro la Commissione elettorale può infatti instaurarsi fin dalla sua attivazione.

Circa la natura dell'attività svolta dal Comitato dei garanti si ritiene che la funzione ad esso affidata possa essere ricondotta ad una finalità di tipo conciliativo in senso lato o comunque di componimento consensuale delle controversie.

Nel suo lavoro il Comitato dei garanti farà riferimento, oltre che all'Accordo quadro del 7 agosto 1998, alle regole autonomamente stabilite in apposito regolamento che dovrà disciplinare tutti gli aspetti procedurali, compresi quelli attinenti alla validità delle deliberazioni da assumere. In ogni caso si ritiene che il Comitato dei garanti non possa essere considerato un collegio perfetto.

L'Aran non può sostituirsi al Comitato dei garanti né incidere sulle sue deliberazioni.

Il Comitato dei garanti non può in alcun modo sospendere l'esame dei ricorsi in attesa di risposta a quesiti posti all'Aran. Qualora il Comitato dei garanti non rinvenga le soluzioni nell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e nel regolamento elettorale, nonché nella presente nota, dovrà utilizzare le regole generali sull'interpretazione dei contratti, ove possibile, attraverso l'estensione analogica di altre disposizioni in materia elettorale, colmando in tal modo le eventuali lacune rinvenute nella normativa contrattuale.

Contro le deliberazioni del Comitato dei garanti è sempre possibile il ricorso giurisdizionale.

Qualora il ricorso giurisdizionale avvenga nella fase intermedia delle procedure elettorali, salvo decisione cautelare sospensiva, le elezioni possono ugualmente avere luogo.

§ 15. Insedimento della RSU

La Commissione elettorale, trascorsi cinque giorni dalla affissione dei risultati elettorali all'albo dell'Amministrazione senza che siano stati presentati ricorsi, ovvero dopo avere esaminato entro 48 ore gli eventuali ricorsi e reclami, dà atto nel verbale finale - che diviene così definitivo - della

conferma della proclamazione degli eletti. Da tale momento, la RSU può legittimamente operare. L'insediamento della RSU è, infatti, contestuale alla proclamazione degli eletti, senza la necessità di alcun adempimento o iniziativa da parte dell'Amministrazione o da parte delle organizzazioni sindacali (cfr. § 9).

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 avvengono in attesa della decisione del giudizio pendente.

C) RACCOMANDAZIONI PER LE COMMISSIONI ELETTORALI E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PRESENTATRICI DI LISTA

Con la consegna di copia della presente nota alle Commissioni elettorali ed alle stesse organizzazioni sindacali presentatrici di lista, l'Aran, nel pieno rispetto della libertà sindacale, si augura di raggiungere l'obiettivo che la documentazione che sarà inviata possa essere perfettamente corretta dal punto di vista formale con riguardo agli adempimenti di spettanza, al fine di evitare che insorgano contestazioni in sede di rilevazione nazionale dei dati elettorali per l'accertamento della rappresentatività. Allo scopo si formulano per i predetti soggetti le seguenti raccomandazioni:

a) **il verbale elettorale finale è unico, corrisponde al fac-simile allegato all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e alla presente nota e non è suscettibile di variazioni** (vedi lett. B § 9);

b) **il verbale elettorale finale non può contenere omissioni o cancellazioni** (vedi lett. B § 9);

c) **la Commissione elettorale cura la esatta compilazione del verbale elettorale finale** (vedi lett. B §9);

d) **i nomi delle organizzazioni sindacali riportati nel verbale devono essere esattamente corrispondenti alle denominazioni indicate nelle liste e nelle schede elettorali.** Dovrà essere cura delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista verificare l'esattezza di tale adempimento, a norma dell'art. 20 del regolamento elettorale. Eventuali correzioni dovranno essere effettuate ai sensi dell'art. 18 dello stesso regolamento elettorale che prevede la possibilità di ricorsi da parte dei soggetti interessati nell'arco dei cinque giorni di affissione dei risultati (vedi lett. B § 9);

e) nel caso in cui le Commissioni elettorali e le organizzazioni sindacali non ottemperino a quanto indicato nel precedente punto d) delle presenti raccomandazioni, **l'Aran non potrà procedere ad alcuna correzione d'ufficio per la rettifica di dati elettorali risultati eventualmente imprecisi;**

f) **le eventuali rettifiche di errori materiali contenuti nei verbali pervenuti all'Aran dovranno essere effettuate entro la scadenza della rilevazione fissata dal Comitato paritetico** di cui all'art. 43 del D.Lgs. 165/2001. Detto criterio, già stabilito in via generale per tutti i comparti dal citato Comitato paritetico nella seduta del 17 luglio 2003, prevede, inoltre, che le correzioni, per potere essere ritenute ammissibili ai fini dell'attribuzione dei voti per la rappresentatività, debbano essere effettuate con le seguenti modalità:

- mediante l'invio di un nuovo verbale elettorale ovvero mediante comunicazione sottoscritta dalla Commissione elettorale;

- ove la Commissione elettorale non sia più funzionante, da una certificazione effettuata a norma di legge dall'Amministrazione attestante la denominazione della lista originaria presentata dal sindacato che chiede la correzione, risultante agli atti del verbale depositato presso la medesima Amministrazione. La certificazione dovrà essere corredata della scheda elettorale.

Non sarà ammissibile la correzione dei dati di cui al presente punto qualora la comunicazione dell'errore materiale venga effettuata dal solo presidente della Commissione elettorale.

Si rende, pertanto, noto sin da ora a tutte le Commissioni elettorali e alle organizzazioni sindacali delle singole Amministrazioni, cui le raccomandazioni citate in particolare si riferiscono, che la mancata osservanza di quanto previsto ai punti d), e) e f), nel rispetto dei principi stabiliti dal regolamento elettorale di cui all'Accordo del 7 agosto 1998 e dal citato Comitato paritetico, potrebbe impedire, per i singoli soggetti, il conteggio, ai fini del calcolo della rappresentatività, dei voti ottenuti nelle sedi di lavoro dove si è verificato l'errore.

Si evidenzia, infine, che ai sensi dell'art. 6, parte II dell'Accordo del 7 agosto 1998, la Commissione elettorale ha tra i suoi compiti quello di trasmettere, al termine delle operazioni elettorali, i verbali completi e gli atti delle elezioni alla Amministrazione, la quale deve debitamente conservarli (cfr. §10).

D) RICHIESTE DI ULTERIORI CHIARIMENTI E QUESITI

L'Aran ha il compito di fornire alle Amministrazioni la propria assistenza sui contratti stipulati e vi provvede anche mediante note di chiarimenti, curandone la pubblicazione sul proprio sito internet. Pertanto, a fronte di quesiti scritti posti dalle singole Amministrazioni, l'Aran risponderà solo a quelli aventi carattere generale che propongano questioni assolutamente nuove e non già trattate nella presente nota.

In ogni caso, l'Aran non risponderà dopo l'insediamento delle Commissioni elettorali su materie di competenza delle stesse (liste, candidature ed altre procedure elettorali) né fornirà pareri telefonici.

Si significa che l'Aran non potrà dare riscontro, in quanto ciò esula dalla propria competenza istituzionale, a quesiti posti sia dalle Commissioni elettorali (che, in caso di necessità, possono rivolgersi alle organizzazioni sindacali che ne hanno designato i componenti) che da singoli dipendenti.

Si evidenzia, infine, che ogni interpretazione proveniente da Amministrazione diversa dall'Aran, e contrastante con le norme contenute nell'Accordo quadro del 7 agosto 1998, negli Accordi integrativi di comparto e con la presente nota di chiarimenti, non dovrà essere presa in considerazione.

E) TRASMISSIONE DEI VERBALI ELETTORALI ALL'ARAN

Si significa, innanzitutto, la necessità e l'importanza di una piena collaborazione da parte delle Amministrazioni nel corretto adempimento di quanto richiesto, anche con riguardo alla tempestività nell'invio dei verbali elettorali. Infatti, come noto, i risultati elettorali faranno media con i dati associativi relativi al 31 dicembre 2004 e la rilevazione complessiva (deleghe e voti) dovrà essere portata a termine dall'Aran entro i tempi utili per poter consentire all'Agenzia stessa, previa certificazione dei dati da parte del Comitato paritetico previsto dall'art. 43 del D.Lgs. 165/2001, di accertare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali da ammettere alle trattative nazionali per il quadriennio contrattuale 2006-2009 e primo biennio economico 2006-2007.

Non sfugge, pertanto, l'importanza della collaborazione di codeste Amministrazioni nell'invio tempestivo della documentazione richiesta che dovrà essere effettuato tenendo scrupolosamente conto delle seguenti indicazioni:

a) Il fac-simile del verbale elettorale finale (che è unico per tutte le Amministrazioni) è allegato all'Accordo quadro del 7 agosto 1998, nonché alla presente nota, non è suscettibile di variazioni da parte delle Commissioni elettorali e non può contenere omissioni o cancellazioni (cfr. § 10 e lettera C).

b) La Commissione elettorale deve consegnare, trascorsi i cinque giorni di affissione all'albo, il verbale finale in originale o copia conforme all'Amministrazione per il suo successivo inoltro all'Aran (cfr. § 10).

c) L'invio all'Aran deve avvenire **esclusivamente a cura dell'Amministrazione entro i 5 giorni successivi alla consegna** (cfr. § 10 e 13).

d) L'Aran **non prenderà in considerazione** comunicazioni che abbiano diversa provenienza, anche se inviate dalle Commissioni elettorali.

e) La trasmissione deve avvenire **esclusivamente tramite posta** con Raccomandata con ricevuta di ritorno (RRR) all'indirizzo:

ARAN – UFFICIO RELAZIONI SINDACALI – VIA DEL CORSO, 476 – 00186 ROMA

Pertanto le Amministrazioni **non** dovranno inviare i verbali per fax, posta elettronica, etc., invio che comporterebbe solo un aggravio di lavoro, in quanto l'Aran **non ne terrà conto**, considerandolo come non avvenuto in attesa della lettera raccomandata ufficiale.

f) **La trasmissione deve avvenire con lettera di accompagnamento firmata dal dirigente o dal responsabile del servizio preposto su carta intestata dell'Amministrazione**, per individuarne con certezza il mittente, contenente l'indicazione della avvenuta affissione dei risultati elettorali per cinque giorni e precisando se non ci siano ricorsi pendenti alla Commissione elettorale. Anche in presenza di ricorsi il verbale dovrà comunque essere trasmesso, con l'apposita annotazione, e sarà cura dell'Amministrazione comunicare, con nota successiva, l'esito degli stessi. Il verbale elettorale dovrà essere nuovamente inviato nel solo caso in cui, per effetto dell'esito dei ricorsi, siano intervenute modifiche. In quest'ultimo caso l'Amministrazione deve inviare il nuovo verbale immediatamente dopo la consegna da parte della Commissione elettorale.

g) Il verbale elettorale che l'Amministrazione trasmette all'Aran dovrà essere **la copia originale consegnata dalla Commissione elettorale (in tal caso sarà trattenuta la copia autenticata dello stesso) o copia autenticata nel caso in cui sia trattenuto l'originale**. L'Amministrazione avrà cura di verificare che il verbale consegnato sia stato sottoscritto dal Presidente e da tutti i componenti della Commissione elettorale.

Si raccomanda a tutte le Amministrazioni di dare tempestiva comunicazione all'Aran nel caso in cui le elezioni non si siano svolte, condizione affinché questa Agenzia possa dichiarare chiusa la rilevazione senza attendere ulteriormente i verbali.

Nel ribadire che dal rispetto puntuale degli adempimenti indicati dipende la rapidità e la esattezza della rilevazione, si confida nella piena collaborazione.

Il Presidente
(Avv. Guido Fantoni)

**A tutte le Amministrazioni
Loro sedi**

OGGETTO: Delegazione trattante e titolarità delle prerogative nei luoghi di lavoro.

Questa Agenzia, in risposta a numerosi quesiti sulle materie in oggetto, ha già pubblicato sul proprio sito internet nella Sezione "Relazioni sindacali" varie note di chiarimenti. Pervengono, tuttavia, ancora molti quesiti di carattere ripetitivo sia in ordine alla composizione delle delegazioni trattanti nella contrattazione integrativa che ai soggetti titolari delle prerogative sindacali (distacchi, permessi, diritto ad indire l'assemblea, etc...).

Con la presente nota questa Agenzia, al fine di facilitarne la lettura, intende riportare ad un testo unitario con carattere di generalità i precedenti chiarimenti, comunicando contestualmente che non risponderà più a quesiti sulla medesima materia.

A) DELEGAZIONE TRATTANTE NELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In ordine alla composizione delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale nella contrattazione integrativa occorre fare riferimento alla disciplina contenuta nei vigenti CCNL di comparto e di aree dirigenziali che ne definiscono con chiarezza i componenti.

§ 1. Delegazione trattante di parte pubblica

La individuazione dei componenti e del presidente, se previsto, della delegazione trattante di parte pubblica è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Il D.Lgs. 165/2001 opera una netta distinzione tra i poteri di indirizzo politico-amministrativo e i poteri gestionali. Pertanto, ad avviso di questa Agenzia, gli organi di governo delle Amministrazioni di norma non partecipano alla delegazione trattante.

La delegazione trattante di parte pubblica, di norma indicata nei CCNL, svolge il proprio ruolo istituzionale oltre che ai fini della contrattazione integrativa anche su tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (concertazione, informazione, consultazione, etc...). E' fatta salva la speciale disciplina del CCNL del comparto regioni ed autonomie locali del 22 gennaio 2004.

I titolari della contrattazione possono avvalersi della assistenza del personale del proprio o di altri uffici dell'Amministrazione.

Ove nei CCNL sia espressamente prevista la delega da parte del titolare del potere di rappresentanza ad altro soggetto, dell'esercizio di tale facoltà sarà data informazione all'apertura della trattativa, ferma comunque rimanendo la titolarità della negoziazione in capo al dirigente

responsabile dell'Ufficio.

Se la complessità della materia lo richiede nulla vieta all'Amministrazione di avvalersi di consulenti ed esperti esterni, che tuttavia non si possono sostituire alla delegazione di parte pubblica trattante nella conduzione del negoziato.

Sull'argomento vale, inoltre, la norma generale che né la delegazione di parte sindacale, né quella di parte pubblica possono intervenire nella composizione della altrui delegazione.

§ 2. Delegazione trattante di parte sindacale

La delegazione di parte sindacale è composta dalla RSU e dai dirigenti accreditati dalle Organizzazioni sindacali di categoria **firmatarie** del CCNL che si sta applicando, soggetti diversi di pari dignità negoziale ed entrambi necessari.

Vale, tuttavia, la pena precisare che il secondo livello di contrattazione può essere articolato diversamente sul territorio (per es. per Amministrazione centrale e per sede periferica). E' questo il caso delle Amministrazioni dei comparti Ministeri, Aziende, Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ricerca e Enti Pubblici non economici articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche, in cui il CCNL prevede una diversa composizione della delegazione sindacale: nella sede nazionale di Amministrazione partecipano solo i componenti accreditati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL che si sta applicando, nelle altre sedi di contrattazione sia dell'Amministrazione centrale che periferica (che coincidono con le sedi di elezione della RSU) anche la RSU. Eventuali eccezioni devono essere espressamente previste nei CCNL.

Anche la delegazione di parte sindacale nei singoli luoghi di lavoro è la stessa sia per la contrattazione integrativa che per tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (concertazione, consultazione, informazione, partecipazione, etc....).

a) La RSU

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 o alle Organizzazioni sindacali nelle cui liste sono stati eletti.

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. Rispetto a ciò l'Amministrazione non è tenuta ad alcun intervento né ad esprimere pareri trattandosi di atti endosindacali di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso.

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).

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.

b) Le Organizzazioni sindacali di categoria rappresentative firmatarie del CCNL

Le Organizzazioni sindacali rappresentative che accreditano i propri esponenti nella delegazione trattante sono quelle firmatarie del CCNL che si sta applicando. Non possono esserci, quindi, dubbi su quali esse siano in quanto chiaramente indicate nel frontespizio del CCNL in vigore.

Le Organizzazioni sindacali rappresentative che non sottoscrivono il CCNL si autoescludono, per il corrispondente biennio contrattuale, dalla contrattazione integrativa e dalla partecipazione a tutti gli altri livelli di relazioni sindacali nei luoghi di lavoro, ove sia prevista la firma del CCNL.

Nella contrattazione integrativa le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL sono quelle di categoria. Le Confederazioni non partecipano alla contrattazione nei luoghi di lavoro.

Non trovano, pertanto, giustificazione le ripetute richieste da parte di molte Amministrazioni che, pur non avendo alcun potere discrezionale in merito, chiedono all'Aran quali siano le Organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione integrativa, ovvero di confermare o meno se debbano essere convocate Confederazioni o Organizzazioni che non risultano tra le firmatarie del CCNL che si sta applicando.

A tale proposito si rammenta nuovamente che l'Aran provvede, ai sensi di legge, ad accertare le Organizzazioni sindacali rappresentative ogni due anni, in coincidenza con i bienni contrattuali e, precisamente, in coincidenza del quadriennio normativo e primo biennio economico e del secondo biennio economico. Può, quindi, verificarsi che nel passaggio da un biennio all'altro le Organizzazioni rappresentative possano cambiare, perdendo la rappresentatività ovvero acquisendola.

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 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'allocatione 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 come chiarito nel § 2.

§ 3. L'accredito dei dirigenti sindacali (art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998)

Alla contrattazione integrativa partecipano i dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando (cfr. punto precedente). E' importante che le Organizzazioni sindacali provvedano all'accredito dei propri dirigenti nei tempi previsti (cfr. art 10 CCNQ del 7 agosto 1998 e CCNL di comparto) e nel caso in cui non lo facciano l'Amministrazione ha il diritto di richiederlo, essendo questa non solo la condizione che permette di formare la delegazione, ma anche di garantire la maggiore stabilità possibile della stessa, di favorire corrette relazioni e lo sviluppo del confronto, nonché di evitare inutili conflitti.

L'accredito del dirigente sindacale deve avvenire da parte di tutte le Organizzazione sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando, anche se nell'Amministrazione una di esse non ha iscritti, rilevando a tale fine la circostanza della firma del CCNL e non la presenza di iscritti in quel luogo di lavoro. In questo caso l'Amministrazione dovrà richiedere, alla sede territoriale più vicina dell'Organizzazione sindacale, l'accredito del dirigente per comporre la delegazione trattante nella contrattazione integrativa.

Pertanto la trattativa si avvia con la convocazione nominativa dei singoli dirigenti appositamente accreditati.

Non esistono norme contrattuali né di legge che pongano limiti alla individuazione da parte del sindacato del proprio dirigente che può, quindi, essere un dipendente dell'Amministrazione interessata o di altra Amministrazione o comunque un dirigente sindacale dell'organizzazione firmataria del CCNL. Unico vincolo per l'Amministrazione è che il dirigente sindacale sia accreditato dalla Organizzazione sindacale che ne ha la titolarità ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

I CCNL non prevedono nella delegazione trattante di parte sindacale la figura del "consulente", né la presenza di altre figure oltre ai dirigenti sindacali accreditati.

Nulla vieta alle Organizzazioni sindacali, nella loro libertà, di modificare il nominativo del dirigente accreditato, ma l'atto deve avere sempre carattere di formalità.

Sotto questo profilo la circostanza che alcune Organizzazioni sindacali di categoria siano composte da più e diverse sigle sindacali (costituenti o affiliate) non ha alcun rilievo in quanto hanno titolo all'accredito esclusivamente le Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL nella loro accezione unitaria ed esatta denominazione indicata nel frontespizio dello stesso. Non è pertanto necessario che l'Amministrazione proceda ad alcuna verifica se non quella che l'Organizzazione sindacale che accredita il dirigente abbia la titolarità per farlo.

"A titolo di esempio prendendo a riferimento la federazione Diccip (Snalcc-Fenal-Sulpm) del comparto Regioni e Autonomie locali, il contratto integrativo dovrà essere firmato sotto la dizione Diccip (Snalcc-Fenal-Sulpm) - che è l'esatta denominazione riportata nel frontespizio del CCNL - dal dirigente sindacale accreditato dalla stessa Diccip (Snalcc-Fenal-Sulpm) e non dallo Snalcc o dalla Fenal o dal Sulpm, singole sigle che la compongono. A tale fine non rileva la circostanza che nell'Amministrazione vi siano lavoratori iscritti ad una sola delle sigle (esempio solo alla Fenal), in quanto la titolarità della firma è in capo alla federazione Diccip (Snalcc-Fenal-Sulpm)."

A conferma di tale principio vi è il fatto che, per essere ammessi alla contrattazione nazionale e, quindi, alla firma del CCNL che si applicherà nell'Amministrazione, occorre che la Organizzazione sindacale sia rappresentativa. La rappresentatività è misurata dall'Aran (le Amministrazioni non hanno competenza in merito) ed è in capo alla federazione sindacale unitariamente intesa e non alle singole componenti che, pertanto, non possono mai operare singolarmente e disgiuntamente negli atti esterni.

Come già detto solo la sottoscrizione di un nuovo CCNL può modificare i soggetti titolari dell'accredito del dirigente sindacale. E', di conseguenza, evidente che il mutare della composizione di una federazione sindacale nell'arco di una vigenza contrattuale (nuove affiliazioni o disaffiliazioni) è solo un fatto interno alla stessa che non incide sulla titolarità dell'accreditante né sulla sua denominazione, che resta quella indicata sul frontespizio del CCNL che si sta applicando, sino che di essa non si sia preso atto a livello nazionale con la rappresentatività del successivo biennio.

Se, in conseguenza di tali mutamenti, un dirigente sindacale già accreditato passa da un sindacato ad un'altro, l'Amministrazione non ha alcun potere di intervento per impedirne la partecipazione al tavolo negoziale per conto del nuovo sindacato a condizione che, quest'ultimo sia rappresentativo e firmatario del CCNL che si sta applicando e che abbia provveduto ad un formale nuovo accredito.

A migliore comprensione, nell'intento di fare la massima chiarezza, si significa, inoltre, che le singole sigle costituenti o affiliate alla federazione firmataria del CCNL non hanno mai titolo in proprio alle prerogative sindacali in quanto non rappresentative singolarmente né firmatarie del CCNL.

§ 4. Il numero dei componenti delle delegazioni trattanti

Nessuna norma fissa il numero dei componenti delle delegazioni trattanti di parte sindacale e nessuna imposizione può essere fatta in tal senso trattandosi, appunto, di una libera scelta.

Affinché lo svolgimento delle trattative sia semplice e snello, è comunque auspicabile che, prima del loro inizio, le reciproche relazioni sindacali siano regolate attraverso protocolli locali. La natura

di tali protocolli 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.

B) TITOLARITÀ E UTILIZZO DELLE PREROGATIVE SINDACALI (DISTACCHI, PERMESSI, ETC...) NEI LUOGHI DI LAVORO

§ 1. I soggetti titolari delle prerogative

Nel quadro generale delineato dal vigente CCNQ del 7 agosto 1998 i diritti sindacali nei luoghi di lavoro sono riconosciuti alla RSU e alle Organizzazioni sindacali rappresentative (tutte, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto il CCNL che si sta applicando).

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.

§ 2. I dirigenti sindacali fruitori delle prerogative e le modalità della richiesta

Fermo rimanendo che i soggetti che possono richiedere l'utilizzo delle prerogative sindacali sono quelli sopracitati, l'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 indica quali sono i dirigenti sindacali che hanno titolo nell'Amministrazione ad usufruirne: a tale fine non va confusa la titolarità delle prerogative, che è esclusiva delle RSU e delle Organizzazioni sindacali rappresentative, con le persone fisiche per le quali possono, appunto, venire richieste e che sono:

a) i dirigenti sindacali eletti nella RSU, essendo quest'ultima titolare del monte-ore di Amministrazione. E' di esclusiva competenza della RSU stabilire l'utilizzo al suo interno dei permessi di pertinenza. Le Amministrazioni, pertanto, non devono assegnare il monte-ore ai singoli componenti della RSU ma alla RSU quale organismo sindacale unitario (cfr. nota Aran n. 5126 del 4 luglio 2003). E', infatti, la RSU, nella sua interezza, ad essere titolare non solo del monte-ore di cui sopra, ma anche del diritto di affissione e dei locali, di indire l'assemblea sindacale e di partecipare ai tavoli negoziali. I componenti della RSU rilevano solo al suo interno nella formazione delle decisioni e nel suo funzionamento, ma non hanno rilievo esterno. 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. 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;

b) i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali (RSA) dei dirigenti dipendenti dell'Amministrazione accreditati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative delle aree dirigenziali;

c) i dirigenti sindacali accreditati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative quali esponenti nella delegazione trattante (se il dirigente sindacale accreditato nella delegazione trattante è dipendente di una altra Amministrazione il monte-ore da utilizzare sarà quello dell'Amministrazione di appartenenza del dipendente);

d) i dirigenti sindacali accreditati quali terminali associativi da parte delle Organizzazioni sindacali rappresentative;

e) i dirigenti sindacali componenti dei Comitati Direttivi previsti, a tutti i livelli territoriali, dagli statuti delle Confederazioni e Organizzazioni sindacali rappresentative che non sono in distacco o aspettativa sindacale.

La richiesta di utilizzo delle prerogative non può essere fatta dal dirigente sindacale a nome proprio ma dall'Organizzazione che ne è titolare.

Anche a tale proposito, in generale, si significa nuovamente l'importanza già richiamata dell'accredito formale da parte dell'Organizzazione sindacale del proprio dirigente da cui, appunto, discende il diritto della persona fisica ad usufruire delle prerogative, ma anche il diritto alla tutela prevista dall'art.18 del CCNQ. La qualità di dirigente sindacale, infatti, deriva esclusivamente o dalla comunicazione degli eletti nella RSU o dall'accredito delle Organizzazioni sindacali che ne hanno la titolarità e, per essere fatta valere, deve essere formalmente conosciuta dall'Amministrazione.

La richiesta dell'utilizzo delle prerogative deve essere sempre preventiva nel rispetto dei tempi e delle modalità previste in generale dal CCNQ, nello specifico dai CCNL e dagli eventuali accordi locali. E', pertanto, da escludere che l'Organizzazione intervenga a posteriori per sanare l'assenza del proprio dirigente sindacale in quanto, nell'utilizzo dei permessi, deve essere sempre garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'ufficio in cui il dipendente, accreditato quale dirigente sindacale, lavora.

L'Amministrazione deve, pertanto, esercitare le proprie forme di controllo nei confronti di dipendenti che si assentano dal servizio per mandato sindacale di cui non risulta alcuna comunicazione ufficiale, né richiesta da parte dell'Organizzazione sindacale.

Nessuna norma vieta che il medesimo dipendente ricopra, contemporaneamente, più cariche sindacali (ad esempio che sia eletto nella RSU e membro di un Comitato direttivo o rappresentante del terminale associativo) rientrando tale valutazione nelle autonome e libere scelte delle Organizzazioni sindacali. Rileva, invece, per l'Amministrazione, che l'utilizzo delle prerogative sindacali sia correttamente correlato alla specifica fattispecie per la quale viene richiesto, essendo i monte-ore permessi diversi, fermo rimanendo che le prerogative in capo alla RSU non possono mai essere utilizzate dalle Organizzazioni sindacali.

Non esiste alcun limite massimo al numero di dipendenti che possono esser nominati dirigenti sindacali ma solo la esatta definizione e quantificazione dei diritti sindacali complessivamente fruibili.

A tale proposito 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 (cfr. anche il §1 del punto B per i terminali delle organizzazioni sindacali non rappresentative).

Nel caso di federazioni di categoria composte da più e diverse sigle sindacali (costituenti o affiliate) vale quanto già detto nel precedente punto relativamente all'accredito dei dirigenti sindacali a cui si rinvia, ribadendo che, per la individuazione del soggetto titolare delle prerogative sindacali, occorre sempre fare riferimento alla federazione unitariamente intesa e non alle singole componenti della stessa. Ne deriva, conseguentemente, che anche per la individuazione dei dirigenti sindacali abilitati nei luoghi di lavoro ad usufruire delle prerogative, occorre fare riferimento esclusivamente alle comunicazioni provenienti dalla federazione. Eventuali accrediti o designazioni effettuate in modo autonomo dalle singole sigle che la compongono non possono essere presi in considerazione.

C) LA TIPOLOGIA DELLE PREROGATIVE SINDACALI E LE CAUSALI

Le prerogative sindacali previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 sono:

- a. il diritto di assemblea
- b. il diritto ai locali
- c. il diritto di affissione
- d. il diritto ai distacchi e ai permessi retribuiti
- e. il diritto alle aspettative e i permessi non retribuiti
- f. il diritto di nominare i terminali associativi.

§ 1. I distacchi sindacali

Nella presente nota non si fa riferimento all'istituto dei **distacchi sindacali** in quanto già chiaramente disciplinato dai CCNQ, l'ultimo dei quali, per il personale dei comparti, è del 18 dicembre 2002, evidenziando solamente, che, trattandosi di materia definita nazionalmente, le Amministrazioni non hanno alcuna competenza sulla loro determinazione e distribuzione.

L'esatta denominazione delle Organizzazioni sindacali rappresentative e delle Confederazioni cui aderiscono, nonché le quantità di prerogative spettanti, sono esclusivamente quelle indicate nei vigenti CCNQ, a cui, pertanto, si rinvia.

Per la concessione dei distacchi si richiama il rispetto delle procedure previste nel CCNQ del 7 agosto 1998 come integrato dal CCNQ del 27 gennaio 1999.

§ 2. I permessi dell'art. 11 dei CCNQ 7 agosto 1998 e seguenti

Quanto sopra riportato sui distacchi sindacali vale anche per i permessi dell'art. 11 (CCNQ del 7 agosto 1998 e seguenti) nel senso che la loro titolarità e quantificazione (limite massimo) è fissata a livello nazionale e non vi è alcun tetto per il loro utilizzo nell'Amministrazione.

Il rispetto del monte-ore complessivo è a carico del sindacato che ne è titolare per cui l'unico obbligo per l'Amministrazione è l'adempimento dell'art. 11, comma 7, del CCNQ del 7 agosto 1998.

La loro fruizione è esclusivamente riservata ai dipendenti/dirigenti sindacali in servizio e, quindi, non collocati in distacco o aspettativa sindacale, che siano componenti degli organismi direttivi statutari (nazionali, regionali, provinciali e territoriali) delle Confederazioni ed Organizzazioni sindacali di categoria che ne hanno titolo (cfr. tavole allegate ai vigenti CCNQ) ed è legata alla circostanza della convocazione della riunione dei predetti organismi. Tali permessi non possono, quindi, essere cumulati surrettiziamente fra di loro, se non nei limiti della partecipazione alle riunioni degli organismi statutari per le quali possono essere richiesti e non possono essere utilizzati

per finalità diverse da quella per cui sono stati previsti.

Le Confederazioni possono utilizzare i permessi dell'art. 11 per le proprie Organizzazioni di categoria anche nei comparti ove queste non sono rappresentative.

Va osservato che, nel caso di specie, la qualità di dirigente sindacale deriva dall'appartenenza all'organismo statutario a prescindere da ogni altra carica sindacale. Non rientra, pertanto, tra le causali dell'art. 11 la partecipazione al tavolo di contrattazione integrativa per la quale devono essere utilizzati i relativi permessi, cioè il monte-ore dell'Amministrazione ove si presta servizio.

E' responsabilità dell'Organizzazione e della Confederazione sindacale di appartenenza del dirigente sindacale il corretto utilizzo dei permessi e la indicazione della precisa causale per cui se ne chiede la fruizione. Alle stessa compete, inoltre, il dovere del preavviso secondo la normativa di comparto vigente e le modalità, all'uopo concordate, in sede locale.

Nulla vieta all'Amministrazione di concordare in sede locale che alla richiesta di utilizzo dei permessi dell'art.11 sia allegata copia della convocazione del Comitato direttivo a cui il dirigente sindacale deve partecipare.

I permessi dell'art. 11 sono compatibili con quelli previsti dal monte-ore di Amministrazione, ma non cumulabili ai fini di distacchi parziali.

I permessi dell'art. 11 sono, altresì, compatibili, in quanto fruiti per finalità diverse, con forme di distacco part-time (mentre non lo sono i permessi dell'art. 8 e 9 di cui al successivo paragrafo). In caso di part-time orizzontale o verticale l'art. 11 trova, ovviamente, applicazione solo nei giorni in cui il dipendente è tenuto alla prestazione lavorativa.

§ 3. Il monte-ore di Amministrazione

Per quanto riguarda il monte-ore di Amministrazione si rinvia alla nota Aran n. 5126 del 4 luglio 2003, relativamente ai soggetti titolari, al calcolo e alla distribuzione.

La causale principale per la quale il monte-ore di Amministrazione è stato previsto è la partecipazione al tavolo della contrattazione integrativa, nel caso in cui le trattative si svolgano durante l'orario di lavoro, ma può essere utilizzato anche per altre riunioni, convegni e congressi sindacali.

Le Organizzazioni sindacali possono fare utilizzare il monte-ore di pertinenza anche ai propri dirigenti dei terminali associativi per la loro attività.

I permessi del monte-ore di Amministrazione possono essere cumulati (cfr. anche art. 10 comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998 come modificato dal CCNQ del 27 gennaio 1999 nel caso in cui il cumulo delle ore si configuri come un distacco) ma, in questo caso, non è possibile utilizzarli congiuntamente al distacco sindacale part-time, per evitare che questo si trasformi surrettiziamente in un distacco a tempo pieno.

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.

Le ore non utilizzate nell'anno corrispondente rappresentano un risparmio per l'Amministrazione e non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.

I minuti utilizzabili per quantificare il monte-ore di Amministrazione sono predefiniti dai CCNQ

(cfr. nota Aran citata) e, pertanto, l'Amministrazione non può aumentarli, trattandosi di materia non disponibile per la contrattazione integrativa.

I soggetti titolari del monte-ore, vale a dire la RSU e ciascuna delle singole Organizzazioni sindacali rappresentative, possono attingere esclusivamente dal monte-ore di pertinenza, non prevedendo il CCNQ alcuna compensazione (vale a dire che le Organizzazioni sindacali non possono attingere dal monte ore della RSU e analogamente la RSU dal monte ore di Amministrazione delle Organizzazioni sindacali).

Al proposito si ritiene opportuno evidenziare che anche 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 dirigenza 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.

§ 4. Aspettative e permessi non retribuiti

Relativamente alle aspettative e ai permessi non retribuiti la titolarità a richiederli resta in capo alle sole Organizzazioni sindacali rappresentative. Il CCNQ del 18 dicembre 2002 ha fissato il limite di cumulabilità tra distacco retribuito part-time e aspettativa non retribuita.

§ 5. I diritti di affissione, all'uso dei locali e di assemblea

Relativamente ai **diritti di affissione e di uso dei locali**, rientrando tali diritti tra quelli a sostegno dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, la loro titolarità è in capo alla RSU, unitariamente intesa, e alle Organizzazioni sindacali di categoria rappresentative (le Confederazioni non hanno titolarità in proprio). Tali diritti sono disciplinati dal CCNQ del 7 agosto 1998.

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.

Anche il **diritto di assemblea** rientra tra quelli di cui al precedente capoverso.

Il diritto è in capo ai dipendenti che possono esercitarlo partecipando, durante l'orario di lavoro, all'assemblea sindacale per un minimo di 10 ore annue pro capite, limite che può essere aumentato dal CCNL, a cui si rinvia. Si tratta quindi di un monte-ore annuo individuale spettante esclusivamente ai lavoratori, che l'Amministrazione deve ridurre in base alla effettiva partecipazione dei lavoratori alle assemblee sindacali, sulla base della rilevazione delle presenze che è di competenza dell'Amministrazione.

L'assemblea può essere indetta dalla RSU unitariamente intesa, dalle Organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e dalle RSA della dirigenza. L'indizione può avvenire singolarmente da ogni soggetto che ne ha la titolarità (ad esempio dalla RSU o da una sola organizzazione) ovvero congiuntamente da più soggetti (ad esempio da tutte le organizzazioni sindacali assieme ovvero dalle stesse o parte di esse assieme alla RSU).

Il CCNQ del 7 agosto 1998 e i contratti nazionali di lavoro disciplinano, il primo in via generale e i secondi nella specificità di comparto, le modalità di richiesta e di svolgimento dell'assemblea (cfr. in particolare il CCNL della Scuola).

Poiché, come già sopra 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.

I soggetti che nell'Amministrazione operano coi poteri del privato datore di lavoro - ad esempio il Dirigente scolastico (Preside) negli Istituti scolastici - non possono partecipare all'assemblea indetta per il personale del comparto se non specificatamente invitati.

Gli argomenti trattati nell'assemblea sono quelli di interesse sindacale, rientrando in tale espressione un contenuto molto ampio e cioè tutti gli argomenti che il sindacato assume in rapporto ai propri obiettivi.

Gli unici soggetti esterni al posto di lavoro che possono partecipare all'assemblea sono i dirigenti sindacali, previa formale comunicazione all'Amministrazione con preavviso scritto almeno tre giorni prima.

D) ATTIVITÀ SINDACALE E PRESTAZIONI DI SERVIZIO

Ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 l'attività prestata dal dirigente sindacale in permesso o in distacco retribuito è equiparata a quella del servizio, nel significato che l'attività sindacale non pregiudica la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini della carriera e della pensione.

In presenza del distacco sindacale retribuito, anche derivante dal cumulo dei permessi orari (nel caso in cui si configuri come un distacco), il dirigente sindacale, per tutto il periodo che ne usufruisce, non matura le ferie, non essendo, appunto, in servizio. Non è, invece, prevista alcuna riduzione delle ferie per il personale che utilizza i permessi orari giornalieri.

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.

La possibilità di utilizzare i distacchi in modo flessibile (prestazione lavorativa ridotta) rappresenta una modalità di fruizione del distacco. Comunque, ove si usufruisca di un distacco part-time, questo non incide sulla determinazione delle percentuali massime previste per la costituzione di tali rapporti di lavoro.

In generale la normativa applicabile al dipendente in distacco part-time è quella prevista nei 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 (cfr. art. 17 del CCNQ del 7 agosto 1998

e CCNL di comparto o area).

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 previste 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.). Sulla materia si rinvia anche alla nota Aran n. 1702 del 15 febbraio 2002.

Per l'esercizio dell'attività sindacale ai dipendenti non spettano i trattamenti accessori direttamente legati alla prestazione del servizio istituzionale (missioni, straordinario, rimborso spese, etc.).

Il contenuto delle presente nota di chiarimenti ha precisi riferimenti nei Contratti collettivi nazionali quadro e nei Contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto e aree dirigenziali che, per facilitare e rendere più scorrevole la lettura della presente nota, non sono stati citati nel contenuto della stessa.

Di seguito sono, comunque, elencati i Contratti collettivi nazionali quadro che costituiscono la fonte della presente nota di chiarimenti con a fianco indicati gli articoli vigenti:

7 agosto 1998 - CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali: **tutti gli articoli**

7 agosto 1998 - Accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale: **tutti gli articoli**

27 gennaio 1999 - CCNQ integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998: **artt. 2, 5 e 6**

9 agosto 2000 - CCNQ per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2000-2001: **art. 6**

13 febbraio 2001 - Accordo di interpretazione autentica dell'art. 1, comma 3 - parte seconda - dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale stipulato il 7 agosto 1998

27 febbraio 2001 - CCNQ per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali nel biennio 2000-2001: **tutti gli articoli**

21 marzo 2001 - CCNQ per la ripartizione dei distacchi nell'area della dirigenza scolastica nel biennio 2000-2001: **tutti gli articoli**

18 dicembre 2002 - CCNQ per la ripartizione dei distacchi e dei permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2002-2003: **tutti gli articoli**

6 aprile 2004 - Contratto di interpretazione autentica dell'art. 8 della parte I dell'accordo collettivo nazionale quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale

Si rinvia, pertanto, alla lettura dei suddetti contratti congiuntamente a quella dei CCNL e dei precedenti chiarimenti, espressi anche su altre materie, tutti pubblicati sul sito internet di questa Agenzia www.aranagenzia.it nella Sezione "Relazioni Sindacali".

Nella speranza di avere fornito un contributo, si significa l'importanza della corretta applicazione delle norme contrattuali.

Circolare Aran n.5126 del 4 luglio 2003

A tutte le Amministrazioni
Loro sedi

OGGETTO: Nota di chiarimenti sulle clausole degli artt. 8 e 9 del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni in relazione alla determinazione del monte ore aziendale dei permessi orari sindacali.

Continuano a pervenire numerosi quesiti, sia telefonici che scritti, sulle clausole contrattuali in oggetto, in ordine alle quali questa Agenzia ritiene opportuno fornire chiarimenti allo scopo di favorirne l'omogeneità di applicazione.

1 - Premessa

Il contingente massimo delle prerogative sindacali fruibili dalle organizzazioni sindacali rappresentative (distacchi e permessi retribuiti) finanziate dal sistema pubblico è stato fissato dall'art. 44, comma 1 lettere e) e g), del D. Lgs. 80/1998. In particolare il contingente massimo di permessi orari da utilizzare nei luoghi di lavoro da parte delle predette organizzazioni sindacali è stato fissato nella misura di n. 90 minuti per dipendente a tempo indeterminato. Tale norma ha introdotto anche la possibilità di un uso flessibile della prerogativa consentendone il cumulo sotto forma di distacco.

La gestione complessiva del contingente dei permessi, come dei distacchi e delle altre prerogative sindacali, è stata affidata dall'art. 50 del D.Lgs. 165/2001 (nel quale sono confluite le norme del D.Lgs. 29/1993 aventi il medesimo oggetto) alla contrattazione collettiva quadro.

Ne consegue che l'utilizzo dei permessi orari giornalieri, la misura degli stessi, le modalità di calcolo per la determinazione del monte ore di amministrazione, la ripartizione dello stesso tra RSU e organizzazioni sindacali rappresentative, la quantità di minuti cumulati sotto forma di distacco a livello nazionale non utilizzabili nel monte ore di amministrazione, sono disciplinati dai contratti collettivi quadro stipulati a tale fine.

2 - Le fonti per la disciplina e l'utilizzo dei permessi orari giornalieri per l'anno 2003

Esse sono rappresentate dal:

CCNQ del 7 agosto 1998 artt. 8 e 9

CCNQ del 18 dicembre 2002 artt. 3, 4 e 7 per il personale dei comparti

CCNQ del 27 gennaio 2001 artt. 3, 4 e 6 per le aree della dirigenza

CCNL di comparto o aree della dirigenza ove siano riportate clausole con riferimento ai soggetti titolari.

3 - Parametri di utilizzo per il personale dei comparti

Ai sensi degli articoli dei predetti contratti, per il personale dei comparti ove sono già state elette le RSU, la determinazione e la successiva ripartizione del monte ore aziendale avviene sulla base dei seguenti parametri:

A - i minuti da prendere a riferimento per la determinazione del monte ore di amministrazione per la RSU sono 30 per dipendente;

B - i minuti da prendere a riferimento per la determinazione del monte ore di amministrazione per le organizzazioni sindacali rappresentative, per l'anno 2003, sono 41 per dipendente in tutti i comparti, tranne che per il comparto Scuola dove i minuti sono 33 per dipendente (art. 3 CCNQ del 18 dicembre 2002). Infatti, dai 60 minuti originariamente a disposizione delle organizzazioni sindacali rappresentative, vanno detratti i minuti utilizzati sotto forma di cumulo, da ultimo dal CCNQ del 18 dicembre 2002, per i distacchi delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale, pari rispettivamente a 19 minuti in tutti i comparti, escluso il comparto Scuola dove i minuti sono 27 (art. 4 CCNQ del 18 dicembre 2002).

Tali minuti utilizzati dal CCNQ del 18 dicembre 2002 non vanno, pertanto, calcolati nel monte ore di amministrazione;

C - la somma dei minuti di cui alle precedenti lettere A e B è pari, in tutti i comparti, a 90 minuti;

D - per la determinazione del monte ore di amministrazione i dipendenti da prendere a riferimento sono quelli in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello preso in considerazione (attualmente 31 dicembre 2002). Tra il personale in servizio va compreso anche quello in posizione di comando o fuori ruolo (art. 3 CCNQ del 18 dicembre 2002);

E - la distribuzione del monte ore alla RSU, determinato come indicato alla precedente lettera A, avviene ai sensi dell'art. 9 comma 4 del CCNQ del 7 agosto 1998 che recita "il contingente dei permessi di spettanza della RSU è da questa gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito". Ne deriva che l'amministrazione non ha alcun compito circa la ripartizione del monte ore tra i componenti della RSU (organismo unitario di rappresentanza), la cui distribuzione all'interno avviene su decisione della RSU stessa;

F - la distribuzione del monte ore spettante alle organizzazioni sindacali titolari, determinato come indicato alla precedente lettera B, viene effettuata tra le stesse proporzionalmente in base alla rappresentatività accertata in sede locale con la metodologia indicata dall'art. 9, comma 4 del CCNQ 7 agosto 1998 ed esplicitata, per il calcolo, nell'esempio in calce alla nota.

Le organizzazioni sindacali non rappresentative non sono titolari di alcuna prerogativa sindacale;

G - le organizzazioni sindacali rappresentative sono quelle indicate all'art. 2, comma 5, del CCNQ del 18 dicembre 2002 con l'avvertenza di cui all'art. 7 comma 5 dello stesso che richiama il contenuto dell'art. 6, commi 3 e 4, del CCNQ del 9 agosto 2000.

Pertanto, in caso di cambiamento dei soggetti sindacali rappresentativi a seguito dei periodici accertamenti della rappresentatività, nei luoghi di lavoro la fruizione delle prerogative sindacali rimane in capo ai precedenti soggetti sino al subentro dei nuovi, che avviene dalla data di stipulazione del CCNL di comparto relativo a ciascun biennio economico. I permessi nei luoghi di lavoro, nel periodo intercorrente sino al subentro dei nuovi soggetti, sono, quindi, utilizzati pro rata dalle organizzazioni temporaneamente abilitate in quanto ammesse alla precedente trattativa nazionale.

A titolo esemplificativo, alla data attuale, le organizzazioni sindacali rappresentative cui spettano i permessi aziendali sono quelle ammesse alla contrattazione nazionale per il biennio 2000-2001 (CCNL che si sta applicando) e si modificheranno solamente dalla data di stipulazione del nuovo CCNL di comparto relativo al quadriennio normativo 2002-2005 e primo biennio economico 2002-2003. Unica eccezione riguarda il comparto Ministeri in cui in data 12 giugno 2003 è stato stipulato il CCNL relativo al quadriennio normativo 2002-2005 e primo biennio economico 2002-2003. Le esatte denominazioni delle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti sono quelle indicate nei citati CCNQ, nonché nei frontespizi dei vigenti CCNL.

H - per le federazioni sindacali rappresentative formate da più sigle, costituenti o affiliate, ai sensi dell'art. 19 del CCNQ del 7 agosto 1998, la assegnazione dei permessi avviene in capo alla federazione unitariamente intesa e non alle singole sigle componenti. La singola sigla, costituente o affiliata, non è titolare in proprio di alcuna prerogativa sindacale (monte ore, richiesta di utilizzo, accredito di dirigenti sindacali). Spetta alla sola federazione unitariamente intesa la distribuzione delle proprie prerogative sindacali tra le sigle che la compongono. L'amministrazione non ha alcun potere di intervento;

I - concorrono alla determinazione delle percentuali di rappresentatività nell'amministrazione (cfr. lettera F) il dato elettorale (voti ottenuti nell'ultima elezione della RSU) e il dato associativo (deleghe rilasciate dai lavoratori) (art. 9, comma 4 del CCNQ del 7 agosto 1998);

L - il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti da ciascuna lista nelle ultime elezioni della RSU dell'amministrazione rispetto al totale dei voti espressi. Si evidenzia, a tale proposito, 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 sommatorie o divisioni dei voti espressi;

M - il dato associativo deriva dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'amministrazione. Le deleghe che devono essere prese in considerazione sono quelle risultanti alla data del 31 gennaio di ogni anno calcolate sul precedente mese di dicembre, analogamente a quanto indicato nelle circolari dell'Aran periodicamente inviate e relative alle rilevazioni nazionali. Le deleghe intestate alle singole componenti delle federazioni (cfr. lettera H) vanno sommate ai fini della determinazione del monte ore da assegnare alla federazione unitariamente intesa;

N - Per i punti G e H si richiamano anche le note Aran pubblicate sul sito internet nella sezione "Relazioni sindacali".

4 - Parametri di utilizzo per le aree della dirigenza

Per il personale delle aree della dirigenza ove le RSU non sono state elette, la determinazione e la successiva ripartizione del monte ore aziendale avviene sulla base dei seguenti parametri:

A - i minuti da prendere a riferimento per la determinazione del monte ore di amministrazione per le organizzazioni sindacali rappresentative, per l'anno 2003, sono 67 per dirigente (art. 3 CCNQ del 27 febbraio 2001);

B - non vanno, pertanto, calcolati nel monte ore di amministrazione i minuti utilizzati sotto forma di cumulo dal CCNQ del 27 febbraio 2001 per i distacchi delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale, pari a 23 minuti per dirigente in servizio in tutte le aree della

dirigenza (art. 4 CCNQ del 27 febbraio 2001). A tale proposito si significa che il CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative delle aree dirigenziali valido per il biennio 2002-2003 non è stato ancora stipulato, non essendo state definite le aree di contrattazione della dirigenza. Considerati i tempi dell'iter contrattuale, si ha ragione di ritenere che tali CCNQ potranno essere stipulati verso la fine del 2003;

C - la somma dei minuti di cui alle precedenti lettere A e B è pari, in tutti le aree dirigenziali, a 90 minuti;

D - per la determinazione del monte ore di amministrazione i dirigenti da prendere a riferimento sono quelli in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello preso in considerazione (attualmente 31 dicembre 2002). Tra i dirigenti in servizio vanno compresi anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo (art. 3 CCNQ del 27 febbraio 2001);

E - la distribuzione del monte ore spettante alle organizzazioni sindacali titolari, calcolato come indicato alla lettera A, viene effettuata tra le stesse proporzionalmente sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'amministrazione (art. 3, comma 5, del CCNQ del 27 febbraio 2001) e con la metodologia esplicitata, per il calcolo, nell'esempio in calce alla nota.

Le organizzazioni sindacali non rappresentative non sono titolari di alcuna prerogativa sindacale;

F - l'art. 6, commi 3 e 4, del CCNQ del 27 febbraio 2001, disciplina, analogamente a quanto indicato per il personale dei comparti (punto 3 lettera G), la fase intercorrente tra un accertamento della rappresentatività e quello successivo;

G - per le federazioni sindacali rappresentative formate da più sigle, costituenti o affiliate, vale quanto riportato per il personale dei comparti al punto 3 lettera H.

Per i Ministeri e le altre amministrazioni articolate sul territorio, che provvedono centralmente alla determinazione e alla distribuzione del monte ore aziendale per le loro sedi periferiche, le indicazioni di cui sopra sono da intendersi applicabili al calcolo nazionale.

Questa Agenzia, con la presente nota, ritiene di avere dato esauritivi chiarimenti sul tema segnalato (che è tra i più ricorrenti), ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. 165/2001. Pertanto, su tale argomento non saranno date ulteriori risposte, a meno che nuovi quesiti non presentino carattere di spiccata e generale novità.

Il Presidente
(Avv. Guido Fantoni)

Allegato: Esempi di calcolo per la determinazione e la distribuzione del monte ore di amministrazione per il personale del comparto e della dirigenza

**ESEMPIO DI CALCOLO PER LA DETERMINAZIONE DEL MONTE ORE
DI AMMINISTRAZIONE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO**

per tutti i comparti - monte ore per la RSU

esempio n. 300 dipendenti x 30 minuti = 9.000 minuti = 150 ore (monte ore RSU)

per tutti i comparti, escluso il comparto Scuola - monte ore per le OO.SS. rappresentative

esempio n. 300 dipendenti x 41 minuti = 12.300 minuti = 205 ore (monte ore OO.SS. rappresentative)

per il comparto Scuola - monte ore per le OO.SS. rappresentative

esempio n. 300 dipendenti x 33 minuti = 9.900 minuti = 165 ore (monte ore OO.SS. rappresentative)

**ESEMPIO DI CALCOLO PER LA DISTRIBUZIONE DEL MONTE ORE
DI AMMINISTRAZIONE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO**

Nell'esempio che segue nella colonna 1 sono da ricomprendere tutte le organizzazioni sindacali che nella amministrazione hanno avuto voti nella ultima elezione della RSU e/o che hanno deleghe intestate, a prescindere dalla circostanza che siano o meno rappresentative, in modo che risulti il totale dei voti espressi e il totale delle deleghe rilasciate nell'amministrazione (cfr punto 3 lettere I, L, M nel testo della nota)

Nella colonna 1 a fianco delle denominazioni delle organizzazioni sindacali - indicate convenzionalmente con le lettere da A a I - sono evidenziate in grassetto e con l'indicazione ® quelle rappresentative nel comparto a livello nazionale, secondo le indicazioni contenute nei singoli CCNL di comparto

I voti (colonna 2) sono quelli riportati nell'ultima elezione della RSU avvenuta nella amministrazione, ancorché non sia riferita all'anno precedente (cfr. punto 3 lettera L nel testo della nota)

Le deleghe (colonna 4) sono quelle espresse in favore dei sindacati nella amministrazione al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente (cfr. punto 3 lettera M nel testo della nota)

Nel caso di federazioni sindacali formate da più sigle costituenti o affiliate **le deleghe** delle singole sigle vanno sommate e poste in capo alla federazione unitariamente intesa. Esempio: se la federazione C è composta dai sindacati: sigla Y, sigla Z, sigla W, le deleghe delle sigle Y, Z e W vanno sommate e poste in capo alla federazione C (unitariamente intesa) di cui fanno parte. Analogamente si deve procedere anche nel caso in cui vi siano deleghe a favore di una sola delle 3 sigle citate. Es. se vi sono solo deleghe intestate alla sigla Y, anche in questo caso, vanno poste in capo alla federazione C (unitariamente intesa) di cui la sigla Y fa parte (cfr. punto 3 lettera H nel testo della nota). Questo perchè l'organizzazione sindacale rappresentativa ammessa al CCNL è la federazione C nel suo complesso.

1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
oo.ss.	voti	% voti	deleghe	% deleghe	%media(%voti+%deleghe):
					2
A ®	140	48,61	70	53,85	51,23
B ®	20	6,94	15	11,54	9,24
C ®	0	0,00	12	9,23	4,62
D	18	6,25	0	0,00	3,13

E ®	90	31,25	25	19,23	25,24
F	8	2,78	3	2,31	2,54
G	2	0,69	0	0,00	0,35
H ®	0	0,00	1	0,77	0,38
I	10	3,47	4	3,08	3,27
totale	288	100,00	130	100,00	100,00

Poiché il 100% del monte aziendale deve essere distribuito alle **sole organizzazioni sindacali rappresentative** occorre prendere in considerazione solo quelle (cfr. punto 3 lettere G e H nel testo della nota)

Nello svolgimento dell'esempio di calcolo che segue, sono, quindi, riportate le **sole** organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto, quelle appunto già indicate con la ®

La somma delle percentuali medie indicate nella colonna 6 in coincidenza delle **sole** organizzazioni sindacali rappresentative, ovviamente, non è più uguale al 100%, essendo operative nell'amministrazione, nell'esempio utilizzato, anche organizzazioni sindacali non rappresentative a livello nazionale. (Per inciso si evidenzia che la somma può essere uguale a 100 solo nel caso in cui nella amministrazione i sindacati che hanno avuto voti nelle ultime elezioni RSU o che hanno deleghe intestate o entrambi siano solo quelli rappresentativi e non vi siano altri sindacati)

<i>oo.ss.</i>	<i>% media (colonna 6)</i>
A ®	51,23
B ®	9,24
C ®	4,62
E ®	25,24
H ®	0,38
totale	90,71

Poiché la somma delle percentuali medie delle sole organizzazioni sindacali rappresentative è pari a 90,71%, mentre alle stesse deve essere distribuito l'intero monte ore di amministrazione, occorre procedere a ricalcolare il loro peso riproporzionandolo al 100%

<i>oo.ss.</i>	<i>calcolo del riproporzionamento</i>	<i>% media riproporzionata a 100</i>
A ®	51,23 : 90,71 x 100	56,47
B ®	9,24 : 90,71 x 100	10,19
C ®	4,62 : 90,71 x 100	5,09
E ®	25,24 ; 90,71 x 100	27,83
H ®	0,38 : 90,71 x 100	0,42
totale		100,00

Con questo calcolo il peso delle organizzazioni sindacali rappresentative è riportato al 100 % e pertanto si può procedere a distribuire il monte ore di amministrazione a loro spettante

Nello svolgimento dell'esempio si sono presi a riferimento i 41 minuti per tutti i comparti, escluso il comparto Scuola (ove si prendessero a riferimento i 33 minuti del comparto Scuola la metodologia di calcolo rimane immutata). I minuti vanno riportati a ore

<i>oo.ss.</i>	<i>% media (riproporzionata a 100) a</i>	<i>totale monte ore in minuti b</i>	<i>minuti per oo.ss. a x b : 100</i>
A ®	56,47	12300	6946
B ®	10,19	12300	1253
C ®	5,09	12300	626
E ®	27,83	12300	3423
H ®	0,42	12300	52
totale	100,00		12300

**ESEMPIO DI CALCOLO PER LA DETERMINAZIONE DEL MONTE ORE
DI AMMINISTRAZIONE PER LE AREE DELLA DIRIGENZA**

per tutte le aree della dirigenza - monte ore per le OO.SS. rappresentative

esempio n. 26 dirigenti x 67 minuti = 1.742 minuti = 29,03 ore (monte ore OO.SS. rappresentative)

**ESEMPIO DI CALCOLO PER LA DISTRIBUZIONE DEL MONTE ORE
DI AMMINISTRAZIONE PER LE AREE DELLA DIRIGENZA**

Nell'esempio che segue nella colonna 1 sono da ricomprendere tutte le organizzazioni sindacali che nella amministrazione hanno deleghe intestate, a prescindere dalla circostanza che siano o meno rappresentative, in modo che risulti il totale delle deleghe rilasciate nell'amministrazione (cfr. punto 4 lettera E nel testo della nota)

Nella colonna 1 a fianco delle denominazioni delle organizzazioni sindacali - indicate convenzionalmente con le lettere da A a I - sono evidenziate in grassetto e con l'indicazione ® quelle rappresentative nell'area della dirigenza a livello nazionale, secondo le indicazioni contenute nei singoli CCNL della dirigenza

Nel caso di federazioni sindacali formate da più sigle costituenti o affiliate **le deleghe** delle singole sigle vanno sommate e poste in capo alla federazione unitariamente intesa. Esempio: se la federazione C è composta dai sindacati: sigla Y, sigla Z, sigla W, le deleghe delle sigle Y, Z e W vanno sommate e poste in capo alla federazione C (unitariamente intesa) di cui fanno parte. Analogamente si deve procedere anche nel caso in cui vi siano deleghe a favore di una sola delle 3 sigle citate. Es. se vi sono solo deleghe intestate alla sigla Y, anche in questo caso, vanno poste in capo alla federazione C (unitariamente intesa) di cui la sigla Y fa parte. Questo perchè l'organizzazione sindacale rappresentativa ammessa al CCNL è la federazione C nel suo complesso.

(1) (2) (3)

oo.ss.	voti	% voti	deleghe	% deleghe	%media(%voti+%deleghe):2
A ®			2	9,09	
B ®			6	27,27	
C ®			1	4,55	
D			5	22,73	
E			1	4,55	
F			3	13,64	
G ®			0	0,00	
H ®			1	4,55	
I			3	13,64	
totale			22	100,00	

Poiché il 100% del monte aziendale deve essere distribuito alle **sole organizzazioni sindacali rappresentative** occorre prendere in considerazione solo quelle.

Nello svolgimento dell'esempio di calcolo che segue, sono, quindi, riportate le **sole** organizzazioni sindacali rappresentative nell'area della dirigenza, quelle appunto già indicate con la ®

La somma delle percentuali medie indicate nella colonna 3 in coincidenza delle **sole** organizzazioni sindacali rappresentative, ovviamente, non è più uguale al 100%, essendo operative nell'amministrazione, nell'esempio utilizzato, anche organizzazioni sindacali non rappresentative a livello nazionale. (Per inciso si evidenzia che la somma può essere uguale a 100 solo nel caso in cui nella amministrazione i sindacati che hanno deleghe intestate siano solo quelli rappresentativi e non vi siano altri sindacati)

oo.ss.	% deleghe (colonna 3)
A ®	9,09
B ®	27,27
C ®	4,55
G ®	0,00
H ®	4,55
totale	45,46

Poiché il totale delle percentuali medie delle sole organizzazioni sindacali rappresentative è pari al 45,46%, mentre alle stesse deve essere distribuito l'intero monte ore di amministrazione, occorre procedere a ricalcolare il loro peso riproponendoli al 100%

oo.ss.	calcolo del riproporzionamento	% media riproporzionata a 100
A ®	9,09 : 45,46 x 100	20,00
B ®	27,27 : 45,46 x 100	59,99
C ®	4,55 : 45,46 x 100	10,01
G ®	0,00	0,00

H ®	4,55 : 45,46 x 100	10,01
totale		100,00

Con questo calcolo il peso delle organizzazioni sindacali rappresentative è riportato al 100 % e pertanto si può procedere a distribuire il monte ore di amministrazione a loro spettante. I minuti vanno riportati a ore

<i>oo.ss.</i>	<i>% media (riproporzionata a 100) a</i>	<i>totale monte ore in minuti b</i>	<i>minuti per oo.ss. a x b : 100</i>
A ®	20,00	1742	348
B ®	59,99	1742	1045
C ®	10,01	1742	174
G ®	0,00	1742	0
H ®	10,01	1742	174
totale	100,00		1742

Circolare Aran n. 1702 del 15 febbraio 2002

A TUTTE LE AMMINISTRAZIONI
LORO SEDI

OGGETTO: Nota di chiarimenti in materia di relazioni sindacali.

In risposta ai numerosi quesiti, sia telefonici che scritti, pervenuti a questa Agenzia per ottenere pareri in merito alla corretta interpretazione di clausole inerenti le relazioni sindacali, si forniscono le seguenti precisazioni:

A) CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - CCNQ 7 agosto 1998 e successive modifiche ed integrazioni (CCNQ 27 gennaio 1999, CCNQ 9 agosto 2000 e CCNQ 27 febbraio 2001)

1) Richiesta tavoli separati

Con riguardo al tema generale relativo alla richiesta di tavoli separati si evidenzia che la giurisprudenza ormai consolidata sostiene che le organizzazioni sindacali rappresentative possono chiedere tavoli separati.

Tale principio, nell'attuale sistema delle relazioni sindacali, riguarda però il livello di trattativa nazionale ove la delegazione trattante è formata solo dalle organizzazioni sindacali.

Nella sede decentrata, invece, la delegazione trattante di parte sindacale è costituita da due distinti soggetti entrambi necessari, le RSU e le organizzazioni sindacali di categoria, il che porterebbe ad escludere la possibilità che le trattative si svolgano a tavoli separati tra queste due componenti. Si rammenta, inoltre, che la RSU, organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori, assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti.

Tale materia non è stata, tuttavia, affrontata dai CCNL e, pertanto, costituisce una modalità di rapporto interno delle due componenti sindacali tra le quali l'Amministrazione non può assumere il ruolo di arbitro.

La gestione dei conflitti al tavolo negoziale va, dunque, affrontata nell'ambito dei principi stabiliti dagli stessi contratti per le relazioni sindacali, al fine di prevenire al massimo i conflitti.

2) Validità della sottoscrizione dei contratti integrativi

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 sigle 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 OO.SS. firmatarie del CCNL e dalle RSU, che, come precisato al punto 1, 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 (v. anche il precedente punto 1).

3) Modalità di svolgimento delle riunioni sindacali

L'art. 10, comma 7 del CCNQ del 7 agosto 1998 prevede che le relazioni sindacali sulle materie previste dai CCNL vigenti avvengano – *normalmente* – al di fuori dell'orario di lavoro e che, ove ciò non sia possibile, vengano attivate procedure e modalità idonee e tali da consentire al dirigente sindacale l'espletamento del proprio mandato.

Il significato della garanzia prevista dalla norma non comporta, infatti, che l'attività sindacale sia assimilata alla attività di servizio perché essa è svolta dal dipendente nella veste di dirigente sindacale quale controparte dell'Amministrazione ed, in coincidenza con il servizio, dovrà essere utilizzato il monte ore permessi.

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.

B) RSU – Accordo collettivo nazionale quadro 7 agosto 1998

1) Incompatibilità

La materia è regolata dall'art. 9 dell'Accordo quadro per la costituzione delle RSU del 7 agosto 1998, che ha ritenuto opportuno demandare la concreta individuazione delle situazioni di incompatibilità a ciascuna Amministrazione, non potendo l'Accordo prevederle in modo analitico a ragione della peculiarità dei singoli comparti e dei relativi ordinamenti.

Per quanto riguarda il comportamento a cui è tenuta l'Amministrazione nel caso in cui rilevi una incompatibilità, si fa presente che il suo unico adempimento è quello di segnalarla alla RSU, essendo esclusivamente in capo a quest'ultima il compito di dichiarare eventualmente decaduto il componente, provvedere alla sua sostituzione e darne comunicazione alla Amministrazione e ai lavoratori interessati.

2) Attribuzione di seggi

Nel merito occorre fare riferimento all'art. 17, parte seconda dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 sulla costituzione delle RSU e relativo Regolamento elettorale e alle note di chiarimenti dell'ARAN inviate a tutte le Amministrazioni nei periodi immediatamente precedenti alle elezioni stesse.

Laddove la normativa vigente e le note di chiarimento non fossero risultate esaustive della problematica, la soluzione è stata rimessa alle Commissioni elettorali cui compete la individuazione delle regole per la proclamazione degli eletti.

Si rammenta che l'ARAN, ad elezioni in corso o addirittura già concluse, non è potuta (ne può) più intervenire con propri pareri che interferirebbero con le soluzioni adottate dalle Commissioni stesse.

3) Commissioni elettorali e orario di lavoro

Nel merito delle richieste circa il riconoscimento del lavoro straordinario ai componenti delle Commissioni elettorali, con nota prot. 6830/98, su conforme parere del Dipartimento della Funzione Pubblica (espresso in data 28 ottobre 1998, con nota prot. 33576/98.7.515) l'Aran ha fatto presente che, essendo le operazioni elettorali un adempimento obbligatorio per legge, in vista della costituzione di organismi che assumono carattere necessario ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale, i componenti delle Commissioni elettorali, alla stregua degli scrutinatori e presidenti di seggio, espletano gli adempimenti di loro competenza durante le ore di servizio.

4) Numero componenti delle RSU

Il numero dei componenti delle RSU è chiaramente definito dall' Accordo quadro per la loro costituzione del 7 agosto 1998 come integrato dagli Accordi di comparto laddove stipulati (rif. note Aran del 4 settembre 2001 prot. 11980 e del 27 settembre 2001 Prot. 13142) e, pertanto, non può essere soggetto a modificazione in sede locale neanche se concordato con le organizzazioni sindacali.

C) RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ove eletti, rimangono confermati sino alla loro scadenza.

Le procedure per la elezione o designazione dei Rls rimangono regolate dall'art 5 del CCNQ stipulato il 10 luglio 1996.

Si significa che i Rls sono soggetti unici per tutti i lavoratori, dirigenti e non dirigenti.

D) QUESITI POSTI DA AMMINISTRAZIONI PERIFERICHE E DISTACCATE

Molti quesiti e richieste di chiarimenti vengono posti da sedi periferiche o distaccate di amministrazioni articolate sul territorio nazionale. Al fine di garantire una attuazione omogenea delle norme contrattuali in materia di relazioni sindacali, questa Agenzia provvederà, esclusivamente, a trasmetterli alla competente sede centrale di ciascuna Amministrazione, nel rispetto del principio che all'applicazione delle clausole contrattuali e all'interpretazione delle medesime devono direttamente provvedere le singole Amministrazioni, nel quadro di quell'ampia autonomia e responsabilità alle stesse riconosciuta dal d.lgs. 165/2001.

Qualora le Amministrazioni centrali condividano la necessità di avere chiarimenti sulle questioni poste, potranno esse stesse chiedere un parere all'Aran, da trasmettere successivamente ai propri uffici distaccati o periferici.

Questa Agenzia, nel richiamare l'attenzione che le modalità di svolgimento delle relazioni sindacali ed i comportamenti da tenere nella contrattazione integrativa rientrano nell'autonomia e responsabilità di ciascuna Amministrazione, con la presente nota, ritiene di avere dato esauritivi chiarimenti sui temi segnalati (che sono tra i più ricorrenti), ai sensi dell'art. 46 del d. lgs. 165/2001.

Pertanto, su tali argomenti non saranno date ulteriori risposte, a meno che nuovi quesiti non presentino carattere di spiccata e generale novità.

Si rinvia, inoltre, alle altre note di chiarimenti già inviate a tutte le Amministrazioni pubblicate anch'esse sul sito internet dell'Aran.

Si pregano codeste Amministrazioni di dare la più ampia diffusione della presente nota anche alle

proprie strutture periferiche.

Si ringrazia per la cortese collaborazione.

QUESITI
(Estratti dal sito istituzionale dell'ARAN)

Affissione ed uso dei locali
(riferimenti normativi: artt. 3 e 4 CCNQ 7 agosto 1998)

chiarimenti Aran: nota n. 4260 del 27 maggio 2004

- 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.

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**

**Contrattazione integrativa
(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**

- 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 CCNQ 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 previste 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, ecc.)

- 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

- 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

***- 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 sigle 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

- 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

- 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'allocatione 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 verificarsi 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.

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

- 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 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 ordinario, 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 obblighi di prestazione lavorativa.

*** Tutela ***

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

- 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.

Federazioni sindacali composte da più sigle
(riferimento normativo: art. 19 del CCNQ del 7 agosto 1998)

chiarimenti Aran: **nota n. 4260 del 27 maggio 2004**

- 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 agibilità 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

- 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 nazionale, 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)

- 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

***- 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.

*** 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

- 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, purchè 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 attribuitele 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).

- 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.

- 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.

- 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 sindacali non retribuiti

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

chiarimenti Aran: nota n. 4260 del 27 maggio 2004

- 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

- 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 avvengono 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)

- 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 provocarne 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.

*** 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

- 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)

chiarimenti Aran: nota n. 4260 del 27 maggio 2004

- 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.

CCNQ 7 agosto 1998” CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO
SULLE MODALITA' DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E
PERMESSI NONCHÉ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI”

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO
SULLE MODALITA' DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI
NONCHÉ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI**

A seguito del parere favorevole espresso in data 29 luglio 1998 dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore ai sensi dell'art. 51, comma 3, del d.lgs. n.29/93 modificato ed integrato dal d.lgs.n.396/97 e dal d.lgs. n.80/98, sul testo del Contratto Collettivo Nazionale Quadro relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali nonché della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo CCNL - QUADRO e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 7 agosto 1998 alle ore 10,00 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziiale delle Pubbliche Amministrazioni (A.R.A.N.):

- nella persona del Dott. Gianfranco Rucco, componente del Comitato Direttivo, delegato dal Prof. Carlo Dell'Aringa

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CONFSAL

CISAL

CONFEDIR

RDB/CUB

CIDA

UGL

COSMED

(con

riserva)

Prima della sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro le parti prendono atto in relazione all'art. 20, comma 7, del medesimo che tra la sigla dell'ipotesi di accordo avvenuta il 3 luglio 1998 e la data odierna sono intervenuti i seguenti cambiamenti dei soggetti confluiti nelle sottoindicate aggregazioni sindacali riconosciute rappresentative:

1.

Comparto

Sanità

Dalla Federazione "FIALS-CONFSAL/Sanità-UGL Sanità" è fuoriuscita la UGL Sanità. La Federazione rappresentativa ha assunto la denominazione "FIALS-CONFSAL-SANITÁ", che vede riproporzionati i propri distacchi da n. 26 a n. 19.

2.

Comparto

Aziende

Dal Coordinamento Sindacale autonomo (CSA) "CISAL V.F, SNAMS/CISAL, CISAS Aziende Autonome, TESTACT-FASIL, USPPI, CONFILL, CONFAL, SNALA MON. - CONFSAL, UGL Aziende" è fuoriuscita la UGL Aziende. La Federazione rappresentativa ha assunto la denominazione Coordinamento Sindacale Autonomo (CSA) "CISAL V.F, SNAMS/CISAL, CISAS

Aziende Autonome, TESTACT-FASIL, USPPI, CONFILL, CONFAL, SNALA MON. - CONFSAL." Tale modifica non comporta conseguenze sulle tabelle relative ai distacchi.

4. **Comparto enti pubblici non economici**
La Federazione "CONFSAL-UGL " non è più affiliata alla Confederazione CONFSAL ma alla Confederazione UGL. Tale modifica comporta che il relativo distacco attribuito alla Confederazione *Confsal* dovrà essere invece attribuito alla Confederazione UGL. Per effetto dei cambiamenti avvenuti, fermo rimanendo quanto già anticipato nei punti 1 e 3 (di cui i destinatari del presente accordo devono tenere debito conto), le parti concordano che la correzione definitiva e formale delle tabelle allegate dal n. 2 al n. 20 , con la quale si provvederà tra l'altro alla riassegnazione dei distacchi non più fruibili dalle federazione citata al punto 1), nonché dei permessi di cui all'art. 12, sarà apportata entro il 15 settembre 1998 con un ulteriore accordo.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO
SULLE MODALITA' DI UTILIZZO DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E PERMESSI
NONCHÉ DELLE ALTRE PREROGATIVE SINDACALI**

**PARTE I
TITOLO I**

**ART. 1
Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti e dirigenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n.396 e 31 marzo 1998, n. 80 , in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto, n. 29, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva e nelle relative autonome aree della dirigenza.
2. Le parti, preso atto delle modificazioni di cui all'art. 2 del D.L. 10 maggio 1996, n. 254, convertito in legge 11 luglio 1996, n. 365 nonché dei decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80, convengono che la materia dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali - contrattualmente disciplinabile - possa essere compiutamente riveduta con il presente contratto, tenuto conto della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Le parti si danno atto che, ove il presente contratto o i contratti collettivi nazionali di comparto non dispongano una specifica disciplina, nelle materie relative alla libertà e dignità del lavoratore ed alle libertà ed attività sindacali, si intendono richiamate le norme *di minima* previste dalla legge 300/1970.
4. Nel presente contratto la dizione "comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e delle autonome aree di contrattazione della dirigenza" è semplificata in "comparti ed aree". Il decreto legislativo "3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n.396 e 31 marzo 1998, n. 80" è indicato come "d.lgs 29/1993". Il testo unificato di tale decreto è pubblicato sulla G.U. n. 98/L del 25 maggio 1998.
5. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale di cui al d.lgs. 396/1997 disciplinate dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti contestualmente stipulato il 7 agosto 1998 sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione "accordo stipulato il 7 agosto 1998"

6. Le associazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993 e, nel periodo transitorio, ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 396/1997 come modificato dall'art. 44 del d.lgs 80/1998, nel testo del presente contratto vengono indicate come "associazioni sindacali rappresentative"

7. Con il termine "amministrazione" sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

TITOLO II **Attività Sindacali**

ART. 2 **Diritto di assemblea**

1. Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti, i dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 10.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.

ART. 3 **Diritto di affissione**

1. I soggetti di cui all'art. 10. hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi di informatica

ART. 4 **Locali**

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 10, l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire

l'esercizio delle loro attività.

2. Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'amministrazione nell'ambito della struttura.

PARTE II

Distacchi, permessi ed aspettative sindacali

ART. 5

Distacchi sindacali

1. I dipendenti a tempo pieno o parziale ed i dirigenti indicati nell'art. 1 comma 1, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle amministrazioni dei comparti ed aree, che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative hanno diritto al distacco sindacale con mantenimento della retribuzione di cui all'art.17 per tutto il periodo di durata del mandato sindacale nei limiti numerici previsti dall'art. 6.

2. I distacchi dei dirigenti sindacali spettanti alle confederazioni ai sensi del comma 1 possono essere utilizzati anche in altre organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni stesse.

3. I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova – ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica. Ai fini del periodo di prova, qualora dopo la formale assunzione in servizio nei confronti del dirigente sindacale venga richiesto ovvero risulti confermato il distacco o l'aspettativa, potranno essere attivate le procedure di urgenza previste dall'art. 14 per la prosecuzione o l'attivazione del distacco o aspettativa. Il periodo di prova risulterà sospeso per tutta la durata di esso.

ART. 6

Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente complessivo dei distacchi sindacali spettanti ai dipendenti e dirigenti pubblici di cui all'art. 5 comma 1, per la durata del presente contratto, è pari a n. 2584 e costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti e aree di contrattazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 1

2. Il contingente dei distacchi è ripartito nell'ambito di ciascun comparto ed area secondo l'allegata tabella n. 1. All'interno di ciascun comparto ed area ogni contingente è ripartito - per il novanta per cento - alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e per il restante dieci per cento alle confederazioni sindacali cui le stesse siano aderenti ai sensi dell'art. 47 bis, comma 2 del d.lgs. 29/1993, garantendo comunque, nell'ambito di tale ultima percentuale, un distacco sindacale per ognuna delle predette confederazioni ed un distacco, utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, alla confederazione considerata rappresentativa, ai sensi dell'art. 44, comma 7 del d. lgs 80/1998.

3. Le associazioni sindacali rappresentative sono le esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dal presente contratto. Alla ripartizione del contingente dei distacchi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali - fatte salve le garanzie di cui al comma 2 - si procede in rapporto al grado di rappresentatività accertata dall'ARAN nonché tenuto conto della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nei comparti ed aree.

4. Con il presente contratto , ai fini dell'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni di categoria, si dà applicazione all'art. 11, comma 1 lett. b) e c) del CCNL quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione stipulato il 2 giugno 1998, con riguardo alla collocazione dei segretari comunali dal comparto Ministeri a quello delle Regioni - Autonomie locali e delle specifiche tipologie professionali - rispettivamente degli Enti pubblici non economici e delle Istituzioni ed enti di sperimentazione e ricerca - dall'area della dirigenza ai comparti. I distacchi già afferenti alle organizzazioni rappresentative di tali categorie (n. 2 per i segretari comunali, n. 5 e n. 7, rispettivamente per le specifiche tipologie degli enti pubblici non economici e delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione) sono defalcati dai contingenti di originaria appartenenza ed attribuiti a quelli di nuova assegnazione.

5. Sono rappresentative nei comparti ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993 le associazioni sindacali di cui alle tabelle dal n. 2 al n.9, che avranno valore sino all'entrata a regime del nuovo sistema di rappresentatività ai sensi e per gli effetti dell'art. 44 d.lgs 80/1998.

ART. 7

Flessibilità in tema di distacchi sindacali

1. Fermo rimanendo il loro numero complessivo, i distacchi sindacali - sino al limite massimo del 50% - possono essere fruiti dai dirigenti sindacali di cui all'art. 5, comma 1, anche frazionatamente per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno.

2. Nei limiti di cui al comma 1, i distacchi sindacali per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno possono essere utilizzati con articolazione della prestazione di servizio ridotta al 50% - previo accordo del dipendente stesso con l'amministrazione interessata sulla tipologia di orario prescelta tra quelle sotto indicate:

a) in tutti i giorni lavorativi;

b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in modo da rispettare - come media - la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco temporale preso in considerazione .

3. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 2, il numero dei dirigenti distaccati risulterà aumentato in misura corrispondente, fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.

4. Nel caso di distacco sindacale disposto ai sensi del comma 2, per la parte economica si applica l'art. 17 comma 3 e, per il diritto alle ferie ed al periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purché in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta), si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part - time - orizzontale o verticale - secondo le tipologie del comma 2 . Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part - time - e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.

5. Fermo rimanendo quanto previsto dal comma 1, per i dirigenti sindacali appartenenti alle qualifiche dirigenziali previo accordo con l'amministrazione di appartenenza, il distacco sindacale può essere svolto con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in analogia a quanto previsto dal comma 2, lettera b). Per la dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale- ivi compresa la dirigenza dell'area medico - veterinaria, l'articolazione della prestazione lavorativa ridotta è svolta in modo da rispettare , come media, la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione stessa nell'arco temporale (settimana, mese o periodo dell'anno) considerato.

6. In tutti i casi previsti dal comma 5 si applica il disposto del comma 4, prendendo a riferimento il CCNL del comparto cui l'area dirigenziale appartiene.

7. La prestazione lavorativa dei dirigenti sindacali indicati nei commi 2 e 5 può anche essere superiore al 50%.

8. Per il periodo in cui si applicano nei loro confronti le flessibilità previste nei commi 2 e 5, i dirigenti sindacali non possono usufruire dei permessi previsti dagli artt. 8 e 9. In caso di urgenza è ammessa la fruizione di permessi ad assentarsi dal servizio per l'espletamento del mandato senza riduzione del debito orario che dovrà essere recuperato nell'arco dello stesso mese.

ART. 8

Contingente dei permessi sindacali

1. Ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. 80/1998, sino all'entrata in vigore del presente contratto, restano fermi il contingente complessivo esistente al 1 dicembre 1997 in base al D.P.C.M 770/1994, dei permessi sindacali retribuiti, fruibili ai sensi dell'art. 23 della legge 300/1970 da parte dei dirigenti sindacali nonché i relativi coefficienti di ripartizione in ciascuna amministrazione o ente.

2. A decorrere dalla entrata in vigore del presente contratto - anche per consentire la prima elezione e l'avvio del funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie previste dall'art. 47, comma 3 del d.lgs. 29/1993 - i permessi sindacali fruibili in ogni amministrazione, pari a 90 minuti per dipendente o dirigente in servizio, al netto dei cumuli previsti dall'art. 20, comma 1, sono portati nel loro complesso ad un valore pari a 81 minuti per dipendente o dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

3. I permessi spettano sia alle associazioni sindacali rappresentative che alle RSU secondo le modalità indicate nell'art. 9.

ART. 9

Modalità di ripartizione dei permessi

1. Nel limite dei contingenti definiti in ciascuna amministrazione ai sensi dell'art. 8, comma 2, sino al 31 dicembre 1998, i permessi di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative sono ripartiti tra queste in proporzione alla loro rappresentatività, accertata in sede locale in base al numero delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante nell'anno precedente.

2. Dal 1 gennaio 1999, dopo la elezione delle RSU di cui all'accordo stipulato il 7 agosto 1998, i permessi sindacali, nella misura di n.81 minuti per dipendente o dirigente sono ripartiti in misura pari a 30 minuti alle RSU e nella misura di 51 minuti alle associazioni sindacali rappresentative.

3. I contratti collettivi di comparto e area potranno integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle associazioni sindacali rappresentative fino a raggiungere un definitivo riparto massimo del contingente di n. 60 minuti alle RSU e n. 21 minuti alle medesime associazioni sindacali.

4. Dal 1 gennaio 1999, ai fini della ripartizione proporzionale dei permessi, la rappresentatività sarà accertata in sede locale in base alla media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato associativo è quello risultante alla data del 31 gennaio di ogni anno ed il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato, quali risultano dal verbale riassuntivo inviato all'ARAN ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998. Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

5. In prima applicazione del presente contratto la ripartizione del contingente dei permessi sindacali determinata ai sensi dell'art. 6 comma 5 - di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative ai sensi delle tabelle all.2 - 9 è effettuata dalle singole amministrazioni entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto, sentite le associazioni sindacali aventi titolo. Per il comparto della scuola la ripartizione avviene con le procedure dell'art.16.

ART. 10

Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali

1. I dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:
 - i componenti delle RSU;
 - i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
 - i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
 - dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.
2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.
3. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.
4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali dei comparti scuola e ministeri operanti all'estero per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statutari.
5. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 dal secondo al quarto alinea, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.
6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente . A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.
7. 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. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

ART. 11

Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono , altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, - confermati nell'ambito dei permessi esistenti al 1 dicembre 1997 dall'art. 44, comma 1, lett. f) primo periodo del d.lgs 80/1998 - .per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari 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.

2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1, in ragione di anno, è costituito da n. 475.512 ore, di cui n. 47.551 riservate alle confederazioni dei comparti e delle aree dirigenziali, n. 385.877 alle organizzazioni di categoria rappresentative e n. 42.084 alle aree dirigenziali. Ciascuna confederazione ed organizzazione sindacale non può superare il contingente delle ore assegnate con la ripartizione indicata nelle tabelle allegato da 11 a 20 del presente contratto.

3. Le confederazioni possono far utilizzare i permessi di cui al comma 2 alle proprie organizzazioni di categoria.

4. Da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative appartenenti alla stessa sigla sono ammesse utilizzazioni in forma compensativa dei permessi sindacali citati al comma 2 fra comparto e rispettiva area della dirigenza ovvero tra diversi comparti e/o aree.

5. In applicazione del presente articolo le organizzazioni sindacali comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo.

6. In caso di fruizione dei relativi permessi si applica l'art. 10, comma 6.

7. Ciascuna amministrazione, ai sensi dell'art. 14, comma 7, comunica al Dipartimento della funzione pubblica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali in base al presente articolo in separato conteggio.

ART. 12

Titolarità in tema di aspettative e permessi sindacali non retribuiti e loro flessibilità

1. I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. E' possibile l'applicazione delle flessibilità previste dall'art. 7 in misura non superiore al 50% del limite massimo previsto dai commi 1 e 2 dello stesso articolo.

2. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

3. I dirigenti di cui al comma 2 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.

4. Ai permessi non retribuiti si applica l'art. 10 comma 6.

ART. 13

Rapporti tra associazioni sindacali ed RSU

1. Per effetto degli articoli precedenti le associazioni sindacali rappresentative sono complessivamente titolari dei seguenti diritti:

a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;

b) diritto ai permessi retribuiti nella misura prevista dall'art 9;

c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11

d) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 12;

2. Le RSU sono titolari del diritto ai permessi non retribuiti e retribuiti nella misura prevista dall'art. 9.

3. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, i rapporti tra associazioni sindacali rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt. 5 e 6 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998.

ART. 14

Procedure per la richiesta, revoca E CONFERME dei distacchi ed aspettative sindacali.

1. Le richieste di distacco o aspettativa sindacale ai sensi degli artt. 5 e 12 sono presentate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato che - accertati i requisiti soggettivi previsti dagli artt. 5, comma 1 ed 11 comma 1- provvedono entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi e per gli effetti dall'art. 54, comma 6 del d.lgs. 29/1993 anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti.

2. Per consentire i relativi adempimenti in ordine ai distacchi sindacali utilizzati nel Comparto "Regioni - Autonomie Locali" , l'amministrazione di appartenenza trasmette copia dei provvedimenti di cui al comma 1 all'ANCI per il personale dipendente dai Comuni e loro consorzi ed IPAB; all'UPI per il personale dipendente dalle Province; all'UNCCEM per il personale dipendente dalle Comunità montane; all'UNIONCAMERE per quanto riguarda il personale delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura; alla Conferenza dei Presidenti delle Regioni per quanto riguarda il personale dipendente dalle Regioni, dagli Enti pubblici non economici da esse dipendenti e dagli Istituti autonomi per le case popolari.

3. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali possono procedere alla revoca dei distacchi e delle aspettative in ogni momento, comunicandola alle amministrazioni interessate ed al Dipartimento della Funzione pubblica per i consequenziali provvedimenti.

4. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 1 per la concessione dei distacchi o delle aspettative sindacali non retribuite, per motivi di urgenza - segnalati nella richiesta da parte delle confederazioni ed organizzazioni sindacali - è consentito l'utilizzo provvisorio - in distacco o aspettativa dei dipendenti interessati - dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima.

5. Qualora la richiesta di distacco non possa aver seguito, l'eventuale assenza dal servizio dei dipendenti è trasformata, a domanda, in aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'art. 12

6. Le variazioni ai distacchi ed alle aspettative vanno comunicate alle amministrazioni interessate entro il 31 gennaio di ogni anno. In tutti i casi di cessazione del distacco o di aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con la confederazione od organizzazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.

7. Nel rispetto delle quote complessive di distacchi assegnati a ciascun comparto dalla tabella allegato 1 al presente contratto e nell'ambito di esso, ogni singola confederazione può modificare - in forma compensativa tra comparto e relativa autonoma area di contrattazione della dirigenza - le quote di distacchi rispettivamente assegnati. Tale possibilità riguarda anche le organizzazioni sindacali di categoria appartenenti alla stessa sigla confederale. Dell'utilizzo dei distacchi in forma compensativa è data notizia all'amministrazione di appartenenza del personale interessato ai fini degli adempimenti istruttori di cui al presente articolo nonché per la predisposizione degli elenchi previsti dall'art.15 comma 4.

Art.15

Adempimenti

1. Fermo rimanendo il numero complessivo dei distacchi sindacali previsti dalle vigenti

disposizioni per le Autonomie locali (Comuni, Province, Comunità Montane, IPAB.) - in presenza del decreto legge 25 novembre 1996, convertito in legge 24 gennaio 1997, n. 5 che definisce le modalità di suddivisione delle spese tra gli enti predetti - nell'ambito degli adempimenti di cui al presente articolo ed all'interno delle suddette articolazioni settoriali - è possibile utilizzare in forma compensativa la ripartizione dei distacchi previsti per i dirigenti sindacali delle citate autonomie locali dalla tabella allegato 5, compensando le relative spese tra gli enti interessati.

2. Nell'ambito dei comparti Sanità, Università, Istituti di sperimentazione e ricerca, Enti pubblici non economici e, per quanto attiene le Regioni, nel comparto delle autonomie locali, le modalità di suddivisione delle spese dei distacchi tra le amministrazioni dei relativi comparti avverranno in forma compensativa secondo le intese intervenute nell'ambito dei rispettivi organismi previsti dall'art. 46, comma 3 del d.lgs. 29/1993. Tali organismi potranno, inoltre, concordare tra di loro la possibilità di utilizzo dei distacchi consentiti tra comparti ed aree diverse, consultando il Dipartimento della Funzione pubblica qualora la compensazione riguardi i distacchi delle amministrazioni statali, al fine di definire le modalità di riparto delle spese e dando comunicazione dell'accordo intervenuto all'ARAN ed anche al Dipartimento della Funzione Pubblica se non direttamente interessato.

3. I CCNL di comparto ed area potranno prevedere, nell'ambito dei relativi finanziamenti, un incremento dei contingenti dei distacchi attribuiti al comparto o area.

4. Entro il 31 maggio di ciascun anno, le Amministrazioni pubbliche di cui al presente contratto adempiono agli obblighi previsti dall'art. 54 del d.lgs. 29/1993 in tema di trasmissione dei dati ivi previsti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri / Dipartimento della Funzione Pubblica -

5. La trasmissione delle schede compilate dalle amministrazioni pubbliche per l'aggiornamento del repertorio delle confederazioni ed organizzazioni sindacali operanti nel pubblico impiego e della loro consistenza associativa deve avvenire nel pieno rispetto delle procedure previste dalle vigenti disposizioni. Le schede dovranno essere controfirmate dalle associazioni sindacali interessate, salvo il caso di diniego che sarà segnalato contestualmente all'invio e dovranno contenere l'indicazione dell'importo del contributo sindacale.

ART. 16

Norme speciali per la Scuola

1. Per i dirigenti sindacali appartenenti al comparto scuola gli artt. 7, 10 e 14 si applicano con le seguenti specificazioni o integrazioni:

A) Art. 7, commi 1 e 2:

- nel caso di applicazione del comma 1, il frazionamento del distacco non può essere inferiore alla durata dell'anno scolastico;

- ai dirigenti di istituto ed ai responsabili di amministrazione si applica solo il disposto del comma 1. In tal caso il frazionamento del distacco non può essere inferiore alla durata dell'anno scolastico;

- in tutti i casi in cui possa ricorrere l'applicazione del comma 2, la tipologia di distacco sindacale per il personale docente può essere solo quella di cui alla lettera a) dello stesso comma, prevedendosi in tal caso una proporzionale riduzione del numero delle classi assegnate.

- la disciplina da prendere a riferimento per l'applicazione del comma 2 è quella prevista dall'ordinanza del Ministero della Pubblica Istruzione n. 179 del 19 maggio 1989 e successive conferme. Il rinvio alle disposizioni richiamate va inteso come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali. Pertanto essi non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di rapporti di lavoro part time dalla citata ordinanza.

B) Art. 10:

- per assicurare la continuità dell'attività didattica e per evitare aumento di spesa garantendo un'equa distribuzione del lavoro tra il personale in servizio, i permessi sindacali nel comparto scuola non possono superare bimestralmente cinque giorni

lavorativi e, in ogni caso, dodici giorni nel corso dell'anno scolastico.

C) Art. 14, comma 1, 3, 4 :

- con riferimento ai commi 1 e 3, le richieste di distacco o di aspettativa sindacale dei dirigenti sindacali del comparto e la comunicazione di conferma annuale devono essere presentate entro il 30 giugno di ciascun anno. La stessa data deve essere rispettata per le richieste di revoca del distacco o dell'aspettativa che non possono avvenire nel corso dell'anno scolastico anche nel caso in cui contengano la contestuale sostituzione con altro dirigente sindacale salvo un sopravvenuto motivato impedimento. In tal caso è possibile la sostituzione nel distacco retribuito con un dirigente già collocato in aspettativa sindacale non retribuita. In prima applicazione del presente contratto il termine del 30 giugno è spostato al 31 luglio 1998 anche per quanto concerne la fruibilità dei permessi cumulati previsti dall'art. 20, comma 1.

- con riferimento al comma 4, la procedura d'urgenza per il distacco o aspettativa dei dirigenti sindacali di cui al precedente alinea è adottabile solo fino al 31 luglio di ciascun anno.

2. La ripartizione del contingente dei permessi tra associazioni sindacali ed RSU per il comparto scuola è effettuata - con le modalità e procedure previste dall'art. 9 - dal Ministero della Pubblica Istruzione. Nel limite dei contingenti di permessi così individuati, il Ministero provvede ad una ulteriore ripartizione a livello provinciale, affidandone la gestione ai rispettivi provveditorati per gli adempimenti successivi.

ART. 17

Trattamento economico

1. Il trattamento economico spettante nei casi di distacco sindacale è disciplinato dai rispettivi contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali.

2. Sino a quando i contratti collettivi nazionali di comparto o di area non avranno stabilito la specifica disciplina, rimangono ferme tutte le clausole previste dall'art. 7, comma 2 del CCNL quadro transitorio stipulato il 26 maggio 1997.

3. In caso di distacco ai sensi dell'art. 7, commi 2 e 5, al dirigente sindacale è garantito.
- il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico.

4. In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.

5. Ai sensi e con le modalità dell'art. 3, comma 4 del d.lgs. 16 settembre 1996, n. 564, in caso di aspettativa sindacale, a tempo pieno o parziale, non retribuita, i contributi figurativi accreditabili in base all'art. 8, ottavo comma della legge 23 aprile 1981, n. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito secondo le indicazioni dei CCNL di comparto o di area dirigenziale.

PARTE III

Norme finali e transitorie

ART. 18

Tutela del dirigente sindacale

1. Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta ovvero in altra amministrazione anche di diverso comparto della stessa sede.

2. Il dipendente o dirigente che rientra in servizio ai sensi del comma 1 è ricollocato **nel** sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza, fatte salve le anzianità maturate, e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione "*ad personam*" della differenza con il trattamento economico previsto per la qualifica del nuovo ruolo di appartenenza, fino al riassorbimento a seguito dei futuri miglioramenti economici.

3. Il dipendente o dirigente di cui al comma 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.

4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente.

5. Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.

6. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

ART. 19

Disposizioni particolari

1. Le parti si danno atto che, in caso di affiliazione tra sigle sindacali che non dia luogo alla creazione di un nuovo soggetto, i distacchi, permessi ed aspettative sindacali di cui al presente contratto fanno capo solo alla organizzazione sindacale affiliante se rappresentativa ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. Ai fini dell'accertamento della rappresentatività, con la rilevazione dei dati associativi riguardanti il 1998, le organizzazioni sindacali che a partire dal 1997 abbiano dato o diano vita, mediante fusione, affiliazione o in altra forma, ad una nuova aggregazione associativa che - allo stato - non corrisponde ai requisiti previsti dall'art. 44 comma 1 lett. c) del d.lgs. 80/1998 (imputazione al nuovo soggetto sindacale delle deleghe delle quali risultino titolari purché il nuovo soggetto succeda effettivamente nella titolarità delle deleghe o che le deleghe siano comunque confermate espressamente dai lavoratori a favore del nuovo soggetto) dovranno dimostrare di aver dato effettiva ottemperanza al disposto della norma. In caso negativo non sarà possibile riconoscere la rappresentatività del nuovo soggetto sindacale ai fini dell'ammissione alle trattative per il rinnovo dei CCNL e si darà luogo all'applicazione di quanto previsto dal comma 8 con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo.

3. Nel caso del comma 2, le prerogative previste dal presente contratto vengono assegnate al nuovo soggetto sindacale unitariamente inteso se rappresentativo. I poteri e le competenze contrattuali - riconosciuti ai rappresentanti di tali soggetti in quanto firmatari dei CCNL di comparto o di area dall'art. 5, comma 3 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU - sono altresì, esercitati esclusivamente in nome e per conto del soggetto firmatario e non delle singole sigle sindacali in esso confluite. Pertanto nei contratti collettivi integrativi la sottoscrizione avviene in rappresentanza della nuova organizzazione sindacale.

4. Nel rispetto del comma 2 ed in conseguenza degli effetti dell'art. 44 del d.lgs. 80/1993, qualora nell'ambito del nuovo soggetto si verifichi la fuoriuscita di una delle sigle che vi aveva originariamente dato vita ovvero l'ingresso di una nuova sigla, il mutamento produce effetti soltanto al successivo periodico accertamento della rappresentatività previsto dal comma 5.

5. L'ARAN, salvo che nel periodo transitorio di cui all'art. 44 del d.lgs. 80/1998, procede all'accertamento della rappresentatività delle associazioni sindacali in corrispondenza dell'inizio di ciascuna stagione contrattuale di riferimento nonché all'inizio del secondo biennio economico della stessa. A tale scopo vengono presi in considerazione i dati associativi relativi alle associazioni sindacali risultanti nel repertorio delle confederazioni ed organizzazioni

sindacali operanti nel pubblico impiego aggiornato al 31 gennaio dello stesso anno in cui si procede alla rilevazione nonché gli ultimi dati disponibili relativi alle elezioni delle RSU. L'accertamento produce effetti - con le medesime scadenze - sulla ripartizione dei distacchi e permessi.

6. Per i dirigenti sindacali delle autonome aree di contrattazione collettiva della dirigenza in attesa della verifica della loro rappresentatività, collegata alla stipulazione del contratto collettivo quadro per la definizione delle aree dirigenziali, restano in vigore:

a) i contingenti dei distacchi previsti dalla tabella all. 1 nonché la loro ripartizione ed il contingente dei permessi determinato in ciascuna amministrazione con le modalità del D.P.C.M. 770/1994 e relativi D.M. del 5 maggio 1995.

b) i permessi nella misura attualmente in atto goduta per effetto degli artt. 5 dei CCNL quadro transitori del 26 e 27 maggio 1997, fatto salvo quanto previsto in capo alle confederazioni dalla tabella all. 11.

Dopo la stipulazione del citato contratto, con successivo accordo si definiranno le nuove ripartizioni dei distacchi e permessi di cui agli artt. 6 comma 2, 8 comma 2, 11 comma 2 e 20, comma 1, nonché i regolamenti per le elezioni delle RSU relative alle medesime aree.

7. Durante il periodo transitorio previsto dall'art. 44, comma 1 lett. d) del d.lgs. 80/1998, qualora in sede decentrata non vi sia piena coincidenza tra i soggetti riconosciuti come rappresentativi ai sensi delle tabelle all. 2 - 9 e quelli già ammessi in base alla citata disposizione alla contrattazione decentrata, questi ultimi concorrono all'utilizzo del contingente dei permessi limitatamente alle attività di contrattazione, eventualmente conguagliando - nel caso di avvenuto ingresso in altre sigle sindacali rappresentative - con i permessi a queste spettanti al fine di evitare duplicazione di benefici.

8. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali con riserva per motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole del giudizio, dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi e delle ore di permesso fruite e non spettanti. Analogamente si procede nei confronti delle confederazioni ed organizzazioni sindacali in caso di superamento dei contingenti dei distacchi - verificati annualmente a consuntivo dal Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 15 - nonché dei permessi loro spettanti .

9. Eventuali casi di contenzioso in qualsiasi momento insorti sull'applicazione del DPCM 770\1994 relativamente alla concessione o revoca dei distacchi od aspettative a causa dell'inosservanza di procedure autorizzative preventive, purché nel rispetto del tetto previsto, sono risolti sulla base dell'art. 14 commi 1 e 2.

ART. 20 **DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

1. Nell'attuale periodo transitorio previsto dall'art. 44, comma 1 lett. g) del d.lgs. 1998, n. 80, fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU , le associazioni sindacali rappresentative, con il presente contratto, concordano di cumulare i permessi sindacali loro spettanti in base alla ripartizione prevista dall'art. 9, commi 1 e 2 sino ad un massimo di 9 minuti per dipendente in servizio pari a n. 269 distacchi per i comparti e n. 20 per le aree dirigenziali.

2. Il contingente dei permessi cumulati per i comparti pari a n. 269, sommato al contingente dei distacchi già attribuiti ai comparti stessi ai sensi della tab. all. n. 1 (pari a n. 2460), per un totale complessivo di n. 2729 distacchi, è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali rappresentative alla data del presente contratto secondo quanto indicato nelle tabelle allegate dal n. 2 al n. 9. Nella tabella n. 10 sono indicati i distacchi che, nell'ambito del contingente citato, residuano dopo la ripartizione e rimangono assegnati alle confederazioni.

3. Ai permessi cumulati sotto forma di distacchi si applicano tutte le flessibilità previste dall'art. 7. I nominativi dei dirigenti sindacali che usufruiscono dei permessi cumulati devono essere comunicati all'amministrazione di appartenenza ed al Dipartimento della Funzione pubblica per gli adempimenti dell'art. 14.

4. Le tabelle di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui all'art. 11 avranno valore sino all'entrata a regime del nuovo sistema di rappresentatività, di cui all'art. 44 del d.lgs 80/1998, agli effetti del quale le parti concorderanno la nuova ripartizione dei distacchi in base ai dati sulle deleghe e sui voti riportati nelle elezioni per le RSU nel 1998, confermando o modificando i permessi cumulati del comma 2 e la loro entità.

5. La ripartizione dei permessi cumulati sotto forma di distacchi delle aree dirigenziali, pari a n. 20, sarà ripartita al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 19, comma 6, unitamente al contingente di n.124 distacchi di cui alla tabella 1.

6. I contingenti dei permessi previsti dagli artt.8, comma 2 e 11 comma 2, nel periodo intercorrente tra l'entrata in vigore del presente contratto e il 31 dicembre 1998 sono utilizzati pro rata.

7. In deroga al comma 4 dell'art.19, eventuali cambiamenti dei soggetti confluiti nelle nuove aggregazioni sindacali riconosciute rappresentative, che intervengano prima della stipulazione del presente contratto comporteranno la modifica, a cura dell'ARAN delle tabelle allegate al presente contratto.

ART. 21 **DURATA**

1. Il presente contratto è valido per il quadriennio 1998 - 2001. La disdetta può essere richiesta dall'ARAN o da almeno quattro Confederazioni sindacali firmatarie del presente contratto, mediante raccomandata con ricevuta di ritorno inviata almeno sei mesi prima della data di scadenza del quadriennio. In caso di mancata disdetta il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno.

2. Per quanto attiene alla ripartizione dei distacchi e dei permessi il presente contratto rispetterà le scadenze previste dagli artt. 6 e 9.

3. In caso di decisione giudiziale relativa alla ripartizione delle prerogative sindacali previste dal presente contratto nonché all'ammissione di nuovi soggetti, l'ARAN convoca immediatamente le oo.ss. firmatarie per valutare le iniziative conseguenti.

ART. 22 **Disapplicazioni**

1. Il presente contratto sostituisce , fatto salvo quanto previsto all'art.17 comma 2, i contratti collettivi nazionali quadro transitori stipulati il 26 e 27 maggio 1997. Dalla data di stipulazione è, altresì, disapplicato il D.P.C.M. 25 ottobre 1994, n. 770 nonché i Decreti del Ministro della Funzione pubblica in data 5 maggio 1995, sostituiti dalle tabelle allegate al presente contratto

2. Gli articoli da 2 a 4 costituiscono linee di indirizzo per i contratti collettivi dei comparti e delle aree relativi al quadriennio 1998 - 2001 che - dopo la specifica disciplina negoziale - provvederanno direttamente a disapplicare le norme vigenti in materia ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. 29/1993.

	COMPARTI	AREA
MINISTERI	421	9
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	228	11
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	542	12
AZIENDE E AMMINI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	25	3
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	380	84
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA	27	3
SCUOLA	802	0
UNIVERSITA'	35	2
TOTALI	2.460	124

Tabella n. 2

Ministeri

Ministeri		Ministeri	
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	DISTACCHI	<i>Confederazioni rappresentative</i>	DISTACCHI
CGIL - F.P.	85	CGIL	8
CISL - FPI	138	CISL	13
UIL - Stato	82	UIL	7
CISAL - FAS	41	CISAL	5
CONFSAL - UNSA	59	CONFSAL	6
RDB - CUB Statali	14	RDB	1
Fed. Sind.UGL Stat./ANDCD	15	UGL	1
		ASGB/USAS	1
TOTALE	434		42

Tabella n. 3

Parastato

Parastato		Parastato	
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	DISTACCHI	<i>Confederazioni rappresentative</i>	DISTACCHI
CGIL - F.P.	36	CGIL	4
CISL - FPI	79	CISL	9
UIL-DEP	33	UIL	3
C. S. A. (Cisal\Fialp,Usppi- Cuspp,Cisas'Epne, Confail,Confill par.)	41	CISAL	4
RDB - Enti pubblici	18	RDB	1
Feder. Aut.CONFSAL/UGL	6	CONFSAL	1
		ASGB-USAS	1
TOTALE	213		23

Tabellan. 4

Aziende

Aziende		Aziende	
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	DISTACCHI	<i>Confederazioni rappresentative</i>	DISTACCHI
CGIL - Aziende	9	CGIL	1
CISL - Aziende	9	CISL	1
UIL - Aziende	3	UIL	1
RDB - CUB Aziende	1	RDB	0
C.S.A. (Cisal v.f.,Snams/Cisal,Cisas Az.Aut.,Tecstat-Fasil- Usppi,Confill,Confail,Snala Mon.- Confisal,Ugl Az.)	1	CISAL	0
TOTALE	23		3

Tabellan. 5

Regioni - Autonomie locali

Regioni - Autonomie locali		Regioni - Autonomie locali	
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	DISTACCHI	<i>Confederazioni rappresentative</i>	DISTACCHI
CGIL - F.P./Enti locali	181	CGIL	20
FIST - CISL	175	CISL	18
UIL enti locali	81	UIL	8
FNEL (Ugl,Cil,Cildi-Fildi,Quadril, Sinpa,Ospol,Consal-Fednadel)	19	UGL	2
C.S.A. (Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas-Fisael,Confail- Unsiat,Confill ee.ll.-Cusal,Usppi- Cuspel-Fasil-Fadel)	22	CISAL	2
DI.C.C.A.P.(Confisal/Fenal, Snalcc,Sulpm).	25	CONFISAL ASGB/USAS	3 1
TOTALE	503		54

Tabella. 6

Sanità

Sanità		Sanità	
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>		<i>Confederazioni rappresentative</i>	
	DISTACCHI		DISTACCHI
CGIL - F.P.-Sanità	103	CGIL	12
FIST - CISL	128	CISL	14
UIL - Sanità	63	UIL	7
RSU: Snatoss, Adass, Fase, Fapas, Soi, Sunas.	31	USAE	3
Fed. naz. Fials-Confsal Sanità-Ugl Sanità	26		
C.S.A. (Cisas Sanità, Cisa(Fls/Cisa), Cisa Sanità, Dirsan Cisa), Confill Sanità- Cusal, Confail-Failel- Unsiu, Fenspro-Fasil-Uspro)	10	CISAS ASGB/USAS	1 1
TOTALE	361		38

Tabella. 7

Scuola

Scuola		Scuola	
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>		<i>Confederazioni rappresentative</i>	
	DISTACCHI		DISTACCHI
CGIL - SNS	148	CGIL	17
CISL - Scuola	273	CISL	31
UIL - Scuola	70	UIL	8
CONFSAL - SNALS	224	CONFSAL	23
Fed. naz. GILDA/UNAMS	37	ASGB/USAS	1
TOTALE	752		80

Tabellan. 8

Ricerca

Ricerca		Ricerca	
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	DISTACCHI	<i>Confederazioni rappresentative</i>	DISTACCHI
CGIL - Snur	7	CGIL	1
CISL - Ricerca	10	CISL	1
UIL - Furg	5	UIL	1
USI - RDB ricerca	1	RDB	0
C.S.A. (Cisal Ric.,Usppi-Fenarp-Fasil,UGL Ric.,Confisal Ric.,Confedir Ric.)	0	CISAL	0
UNIRI (Anpri - Cida Ricerca)	2	CIDA	0
TOTALE	25		3

Tabellan. 9

Università

Università		Università	
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	DISTACCHI	<i>Confederazioni rappresentative</i>	DISTACCHI
CGIL - Snur	11	CGIL	1
CISL - Università	12	CISL	2
UIL - Furg	6	UIL	1
Fed. Confisal/Snals Univ.-Cisapuni	3	CONFSAL	0
C.S.A. (Cisal Un.,Cisas Un., Confail-Failel-Unsiau,Confill Un.-Cusal,Tecstat Usppi)	1	CISAL	0
TOTALE	33		4

Tabella n. 10 - Residui dei n. 269 permessi cumulati che restano a disposizione delle Confederazioni dopo la definizione delle tabelle allegate da n. 2 a n. 9

<i>CGIL</i>	49
<i>CISL</i>	50
<i>UIL</i>	5
<i>CISAL</i>	11
<i>CONFSAL</i>	7
<i>UGL</i>	8
<i>USAE</i>	6
<i>CISAS</i>	2
TOTALE	138

Tabella n. 11 - Permessi aggiuntivi delle Confederazioni
dei Comparti e delle Aree della Dirigenza

<i>Confederazioni ⁽¹⁾</i>	<i>ORE SPETTANTI</i>
CGIL	4.755
CISL	4.755
UIL	4.755
CISAL	4.755
CONFESAL	4.755
CONFEDIR	4.755
CIDA	4.755
RDB CUB	4.755
UGL	4.755
COSMED (ammessa con riserva)	4.755
totale	47.551

⁽¹⁾ comprensive delle ore delle dirigenza
immediatamente attivabili (art. 19 comma 6 lett.b)

Tabella n. 12 - Permessi aggiuntivi delle Organizzazioni
Sindacali dei Comparti (tabella riassuntiva)

Ministeri	37.600
Enti Locali	97.642
Parastato	14.147
Aziende	8.513
Sanità	89.503
Ricerca	2.802
Scuola	128.155
Università	7.515
	385.877

Tabella n. 13

Ministeri <i>Organizz sindacali rappresentative</i>	ae spettanti
CGIL - F.P.	7.121
CISL - FPI	10.792
UIL - Stato	6.284
CISAL - FAS	4.203
CONFSAL - UNSA	5.564
RDB - CUB Statali	1.810
Fed Sind.UGL Stat./ANDCD	1.825
totale	37.600

Tabella n. 14

Parastato <i>Organizz sindacali rappresentative</i>	ae spettanti
CGIL - F.P.	2.466
CISL - FPI	5.111
UIL-DEP	2.086
C. S. A. (Cisal/Fialp, Usppi- Cuspa, Cisas/Epne, Confail, Confilli par.)	2.661
RDB - Enti pubblici	1.189
Feder. Aut. CONFSAL/UGL	634
totale	14.147

Tabella n. 15

Regioni - Aut. locali <i>Organizz sindacali rappresentative</i>	ae spettanti
CGIL - F.P./ Enti locali	34.183
FIST - CISL	31.168
UIL enti locali	15.671
FNEL (Ugl, Cil, Cild, Fild, Quadri, Simpa, Ospol, Consal-Fednadel)	4.841
C.S.A. (Fiadef/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas- Fisael, Confail-Unsipa, Confilli ee. ll.- Cusal, Usppi-Cuspa-Fasil-Fadef)	5.668
D.I.C.C.A.P. (Confisal/Fenal, Snaalcc, Sulpm)	6.110
totale	97.642

Tabella n. 16

Aziende <i>Organizz sindacali rappresentative</i>	ae spettanti
CGIL - Aziende	3.271
CISL - Aziende	3.142
UIL - Aziende	1.072
RDB - CUB Aziende	678
C.S.A. (Cisal v.f., Snam/Cisal, Cisas- Az. Aut., Tecstat-Fasil-Usppi, Confill, Confail, Snaal Mon.-Confisal, Ugl Az.)	330
totale	8.513

Tbellen 17

Sanità <i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	ore spettanti
CGIL-FP-Sanità	2672
FIST-CISL	29638
UIL-Sanità	14881
RSU Sintoss, Adoss, Fase, Fases, Sci, Sinas	8838
Fed. naz. Fials-Confed. Sanità-Ugl Sanità	6885
C.S.A. (Clas Sanità, Clsal (Fls/Cisal, Clsal Sanità, Dirsan Clsal), Confil Sanità-Clsal, Confil-Falid-Umsiau, Fenspro-Fasil-Uspri)	3779
totale	89.508

Tbellen 18

Ricerca <i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	ore spettanti
CGIL-Snur	842
CISL-Ricerca	1.063
UIL-Furg	580
USI-FCB ricerca	151
UNRI (Anori - Cica Ricerca)	166
totale	2802

Tbellen 19

Suda <i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	ore spettanti
CGIL-SNS	25808
CISL-Suda	46.119
UIL-Suda	13.618
CCNFAL-SNALS	34.734
Fed. naz. GILDAUNAMS	7861
totale	128.155

Tbellen 20

Università <i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	ore spettanti
CGIL-Snur	2.492
CISL-Università	2.787
UIL-Furg	1.245
Fed. Confal/Strals Univ. Caspuni	791
C.S.A. (Clsal Un, Clas Un, Confil-Falid-Umsiau, Confil Un-Clsal, Testat Uspri)	201
totale	7.515

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione all'art. 4, le parti dichiarano di non aver inteso innovare rispetto a condizioni di miglior favore di fatto esistenti a livello nazionale o locale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che entro il 15 settembre 1998, in occasione della definizione dell'accordo di cui alla pag. II del verbale allegato al presente CCNL Quadro verranno affrontati e risolti i problemi relativi:

- 1) al possibile incremento del numero complessivi dei distacchi del comparto degli Enti Pubblici non economici a definitiva soluzione di eventuali errori tecnici pregressi;
- 2) alla chiarificazione, ai fini del calcolo dei distacchi, della rappresentanza delle minoranze

linguistiche della Provincia Autonoma di Bolzano e della Valle d'Aosta, sulla base delle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica;

3) alla computabilità, come servizio, ai fini della mobilità nel comparto scuola, di periodi di aspettativa sindacale non retribuita.

**CCNQ 7 agosto 1998 “ACCORDO COLLETTIVO QUADRO
PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI
UNITARIE PER IL PERSONALE DEI COMPARTI DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI PER LA DEFINIZIONE DEL RELATIVO
REGOLAMENTO ELETTORALE”**

**ART.1
OBIETTIVI E FINALITA'**

1. Le parti con il presente accordo intendono dare attuazione all'art. 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n.29 - recante norme sulla elezione ed il funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale.
2. A tal fine il presente accordo è strutturato in due parti: la prima diretta a regolare le modalità di costituzione e funzionamento dei predetti organismi; la seconda recante il regolamento elettorale.
3. La dizione "amministrazioni, aziende ed enti " usata per indicare i luoghi di lavoro ove possono essere costituite le rappresentanze sindacali unitarie, dopo l'art.1 sarà sostituita dal termine "amministrazioni" . Le "sedi o strutture periferiche" delle medesime individuate dai contratti collettivi nazionali come livelli decentrati di contrattazione collettiva sono indicate dopo l'art.1 con la dizione "strutture amministrative interessate". Le "associazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art.47 bis del d.lgs.29/1993" sono indicate come "associazioni sindacali rappresentative".
4. Nel testo del presente accordo ove sono indicati gli articoli del decreto legislativo del 3 febbraio 1993 n.29, essi sono quelli modificati, integrati o sostituiti dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs.31 marzo 1998, n. 80. Il testo unificato del d.lgs. 29/1993 è stato ripubblicato nella G.U. n.98/L del 25 maggio 1998. Pertanto la dizione "d.lgs.29/1993" è riferita al nuovo testo.
5. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale sono indicate come RSU.
6. Il regolamento di cui alla seconda parte ha propria numerazione degli articoli.
7. Il CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il....., nel testo è indicato come "CCNL quadro del.....).

PARTE PRIMA

**MODALITA' DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**

**ART. 2
AMBITO ED INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE**

1. Le associazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto o abbiano formalmente aderito al presente accordo possono promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nelle

Amministrazioni che occupino più di 15 dipendenti. Nel caso di amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche, i predetti organismi possono, altresì, essere promossi dalle stesse associazioni anche presso le sedi individuate dai contratti o accordi collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa.

2. Oltre alle associazioni sindacali di cui al comma 1, possono presentare liste per l'elezione delle RSU anche altre organizzazioni sindacali, purché costituite in associazione con proprio statuto e aderenti al presente accordo.

3. Nella prima applicazione del presente accordo l'iniziativa deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle Associazioni sindacali dei commi precedenti, entro il 30/9/1998, la presentazione delle liste deve avvenire il 20/10/1998 e la commissione elettorale costituita entro il 15/10/1998. Per i successivi adempimenti si seguono le normali scadenze previste nel regolamento di cui alla parte seconda. Le elezioni dovranno avvenire contestualmente nell'intero comparto nelle date indicate nel calendario allegato, di norma in una sola giornata, salvo che particolari situazioni organizzative non richiedano il prolungamento delle operazioni di voto anche nella giornata successiva. In prima applicazione del presente accordo, l'adesione da parte delle associazioni sindacali rappresentative non affiliate alle confederazioni sottoscrittrici, deve avvenire entro il 30/9/1998 ed è comunicata all'ARAN che ne rilascia certificazione. Le associazioni affiliate a confederazioni che non hanno sottoscritto il presente accordo, possono aderire all'accordo di comparto di cui al comma 4 con le medesime procedure di attestazione. Le organizzazioni sindacali del comma 2 che non rientrino in nessuna delle precedenti fattispecie allegheranno la formale adesione al presente accordo all'atto della presentazione della lista, dandone mera comunicazione per conoscenza all'ARAN.

1. Entro cinque giorni dalla stipulazione del presente accordo, le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative ad esso aderenti in quanto affiliate alle confederazioni firmatarie e le altre organizzazioni sindacali di categoria rappresentative possono chiedere per iscritto all'ARAN di avviare trattative per regolamentare mediante appositi accordi eventuali integrazioni e modifiche sugli aspetti indicati nel comma 6 al fine di facilitare la costituzione delle RSU nei rispettivi comparti. Nella provincia autonoma di Bolzano e nelle regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, il presente accordo può essere integrato con un accordo stipulato da soggetti abilitati alle trattative nelle sedi locali ai sensi dell'art.44, comma 7 del d.lgs. 80/1998.

5. Gli aspetti eventualmente da integrare o modificare con gli accordi di comparto riguardano i seguenti punti:

a) la costituzione o particolari forme organizzative delle RSU che assicurino a tutti i dipendenti il diritto alla rappresentanza sindacale, anche prevedendo la costituzione di un'unica rappresentanza per i dipendenti di diverse unità, nel caso di amministrazioni che occupino sino a 15 dipendenti;

b) la eventuale costituzione di organismi di coordinamento tra le RSU;

c) le modalità applicative per garantire una adeguata presenza negli organismi della RSU alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo di comparto sia prevista una distinta disciplina, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali;

d) l'adattamento alle obiettive esigenze organizzative del comparto della quantità dei rappresentanti nonché delle sedi ove eleggere le RSU, tenuto conto anche delle

problematiche connesse al d.lgs.626\1994, in misura comunque compatibile con quanto stabilito dalla legge 300/1970.

ART. 3 COSTITUZIONE DELLE RSU

1. Alla costituzione delle RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti.
2. Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie .

ART. 4 NUMERO DEI COMPONENTI

1. Il numero dei componenti le RSU non potrà essere inferiore a:
 - a) tre componenti nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;
 - b) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nelle amministrazioni che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3000 in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. a), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 200;
 - c) tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle amministrazioni di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3000.

ART. 5 COMPITI E FUNZIONI

1. Le RSU subentrano alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali ad esse spettanti.
2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 47, comma 2 del d.lgs. 29/1993, i CCNL di comparto possono disciplinare le modalità con le quali la RSU può esercitare in via esclusiva i diritti di informazione e partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali dall'art.10 del d.lgs.29/1993 o da altre disposizioni di legge o contratto collettivo.
3. Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL. di comparto.
4. In favore delle RSU sono, pertanto, garantiti complessivamente i seguenti diritti:
 - a)diritto ai permessi retribuiti;
 - b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. ... del CCNL quadro del.....
 - c)diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori;

d)diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

ART. 6 DIRITTI, PERMESSI, LIBERTA' SINDACALI E TUTELE

1. Le associazioni sindacali rappresentative restano esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dai vigenti accordi. Il contingente dei permessi retribuiti di cui all'art. 44, comma 1, lett. f) del d.lgs 80/1998, spetta alle medesime associazioni sindacali ed alle RSU ed è tra di loro ripartito, a decorrere dal 1 gennaio 1999, ai sensi degli artt. art. 9 del CCNL quadro sui distacchi e permessi stipulato il.....

2. In favore delle associazioni sindacali rappresentative sono, pertanto, fatti salvi, complessivamente. i seguenti diritti:

a)diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;

b)diritto ai permessi retribuiti;

c)diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11 del CCNL quadro del.....

d)diritto ai permessi non retribuiti;

e) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro.

f) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

ART. 7 DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.

2. In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

3. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Regolamento.

4. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse va data comunicazione al servizio di gestione del personale, contestualmente al nominativo del subentrante, e ai lavoratori, mediante affissione all'albo delle comunicazioni intercorse con le medesime.

ART. 8 DECISIONI

1. Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.
2. Le decisioni relative all'attività negoziale sono assunte dalla RSU e dai rappresentanti delle associazioni sindacali firmatarie del relativo CCNL in base a criteri previsti in sede di contratti collettivi nazionali di comparto.

ART. 9 INCOMPATIBILITA'

1. La carica di componente della RSU é incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici. Per altre incompatibilità valgono quelle previste dagli statuti delle rispettive organizzazioni sindacali. Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza della carica di componente della RSU.

ART. 10 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Le associazioni sindacali di cui all'art. 2 commi 1 e 2, si impegnano a partecipare alla elezione della RSU, rinunciando formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della legge 300/70.
2. Le associazioni sindacali del comma 1, possono comunque conservare o costituire terminali di tipo associativo nelle amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, dandone comunicazione alle stesse. I componenti usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle associazioni e conservano le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.
3. Le associazioni sindacali rappresentative che non abbiano aderito al presente accordo conservano le rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 47 del d.lgs. 29/1993, comma 2, con tutte le loro prerogative.

ART. 11 NORMA TRANSITORIA

1. In via transitoria, le RSU, anche se scadute nel 1998, restano comunque in carica fino all'insediamento dei nuovi organismi.

ART.12 ADEMPIMENTI DELL'ARAN

1. Entro dieci giorni dalla stipulazione del presente accordo, l'ARAN fornirà alle pubbliche amministrazioni dei vari comparti idonee istruzioni sugli aspetti organizzativi di competenza di queste (locali, materiale, sicurezza dei locali dove si sono svolte le elezioni etc.) al fine di rendere possibile il regolare svolgimento delle elezioni.
2. Al fine di consentire una corretta rilevazione dei dati elettorali necessari all'ARAN per

l'accertamento della rappresentatività a livello nazionale delle associazioni sindacali, nonché per ottenere una omogenea documentazione è allegata al presente accordo il fac simile del verbale riassuntivi delle votazioni che dovrà essere compilati in modo da soddisfare le esigenze informatiche della rilevazione di competenza dell'ARAN.

3. Le amministrazioni pubbliche dovranno trasmettere all'ARAN il verbale riassuntivo di cui al comma 2 entro cinque giorni dal ricevimento via fax o altro mezzo telematico e successivamente con nota scritta.

ART 13 NORMA FINALE

1. In caso di sopravvenienza di una disciplina legislativa sulla materia del presente accordo, le parti si incontreranno per adeguarlo alle nuove disposizioni.

PARTE SECONDA

Regolamento per la Disciplina dell'elezione della RSU

ART.1 MODALITA' PER INDIRE LE ELEZIONI

1. Con cadenza triennale , almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU di cui al presente accordo, le associazioni sindacali rappresentative, congiuntamente o disgiuntamente, assumono l'iniziativa per indire le elezioni per il loro rinnovo concordando con l'Aran le date per lo svolgimento delle elezioni con apposito calendario. Le associazioni sindacali citate ne danno comunicazione al personale interessato mediante affissione nell'apposito albo dell'Amministrazione, cui viene parimenti inviata comunicazione. Analoga prerogativa compete alla RSU in scadenza di mandato.

2. I termini per la presentazione delle liste e per la istituzione della Commissione elettorale sono fissati con l'accordo di cui al comma 1. L'orario di scadenza per la presentazione delle liste è coincidente con l'orario di chiusura degli uffici abilitati alla ricezione delle liste.

3. Le RSU che decadono nel corso del triennio sono rielette su iniziativa delle associazioni sindacali rappresentative nei termini concordati con l'amministrazione a livello locale. Esse restano in carica sino alla rielezione delle RSU di cui al comma 1.

ART. 2 QUOZIENTE NECESSARIO PER LA VALIDITA' DELLE ELEZIONI

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente regolamento nonché le pubbliche

amministrazioni favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. In caso di mancato raggiungimento del quorum richiesto, le elezioni vengono ripetute entro 30 giorni. Qualora non si raggiunga il quorum anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura sarà attivabile nei successivi 90 giorni.

ART. 3 ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

1. Hanno diritto a votare tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in forza nell'amministrazione, alla data delle elezioni ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando e fuori ruolo. Limitatamente al comparto Scuola hanno diritto a votare i dipendenti a tempo determinato con incarico annuale.

2. Sono eleggibili i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia tempo pieno che parziale.

ART. 4 PRESENTAZIONE DELLE LISTE

1. All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali rappresentative indicate nella tabella all.... al CCNL quadro di cui all'art. 1, comma...che abbiano sottoscritto o aderito formalmente al presente accordo;

b) altre associazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, purché abbiano aderito al presente accordo ed applichino le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146.

2. Per la presentazione delle liste alle associazioni di cui al comma 1 è richiesto un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'amministrazione non inferiore al 2% del totale dei dipendenti nelle amministrazioni fino a 2.000 dipendenti e dell' 1% o comunque non superiore a 200 in quelle di maggiore dimensione. Ogni lavoratore, può firmare una sola lista a pena di nullità della firma apposta.

3. Non possono presentare proprie liste le organizzazioni sindacali affiliate a quelle rappresentative del comma 1, lett. a). Non possono essere, altresì, presentate liste congiunte da parte di più organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi del comma 1 lett. b) avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.

4. Non possono essere candidati coloro che hanno presentato la lista né i membri della commissione elettorale.

5. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante questo divieto un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui all'art. 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione della competizione elettorale.

6. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere.

7. Le firme dei presentatori delle liste devono essere autenticate dal responsabile della gestione del personale della struttura amministrativa interessata. I presentatori delle liste garantiscono sull'autenticità delle firme apposte sulle stesse dai lavoratori

ART. 5 COMMISSIONE ELETTORALE

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole amministrazioni sede di votazione viene costituita una commissione elettorale entro dieci giorni dall'annuncio di cui all'art. 1 del presente regolamento.

2. Per la composizione della stessa, le associazioni sindacali di cui all'art. 4, comma 1 presentatrici di lista potranno designare un lavoratore dipendente dell'amministrazione che all'atto dell'accettazione dichiarerà di non volersi candidare. I componenti sono incrementati con quelli delle liste presentate successivamente tra il decimo ed il quindicesimo giorno.

3. Nel caso in cui la commissione elettorale risulti composta da un numero di membri inferiore a tre, le associazioni di cui al comma 2 designano un componente aggiuntivo.

ART. 6 COMPITI DELLA COMMISSIONE ELETTORALE

1. La commissione elettorale ha il compito di procedere ai seguenti adempimenti indicati in ordine cronologico:

- elezione del presidente;
- acquisizione dalla struttura amministrativa interessata dell'elenco generale degli elettori;
- ricevimento delle liste elettorali;
- verifica delle liste e delle candidature presentate e decisione circa l'ammissibilità delle stesse;
- esame dei ricorsi in materia di ammissibilità di liste e candidature;
- definizione dei seggi con l'attribuzione dei relativi elettori;
- distribuzione del materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
- predisposizione degli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascun seggio;

- nomina dei presidenti di seggio e degli scrutatori;
- organizzazione e gestione delle operazioni di scrutinio;
- raccolta dei dati elettorali parziali dei singoli seggi e riepilogo dei risultati ;
- compilazione dei verbali;

- comunicazione dei risultati ai lavoratori, all'associazione datoriale e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista;
- esame degli eventuali ricorsi e proclamazione degli eletti;
- trasmissione dei verbali e degli atti all' amministrazione per la debita conservazione e la trasmissione all'ARAN.

2. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all' art. 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

ART. 7 SCRUTATORI

1. E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ogni seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le quarantotto ore che precedono l'inizio delle votazioni.
3. Per i presidenti di seggio e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, è equiparata a tutti gli effetti al servizio prestato

ART. 8 SEGRETEZZA DEL VOTO

1. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

ART. 9 SCHEDE ELETTORALI

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
2. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
3. Le schede devono essere firmate da almeno tre componenti del seggio. La loro preparazione e la successiva votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

ART. 10 PREFERENZE

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. In caso di amministrazioni con più di 200 dipendenti, è consentito esprimere preferenza a favore di due candidati della stessa lista.

2. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio sulla scheda. Per le amministrazioni fino a 200 dipendenti, la scheda elettorale riporta anche i nomi dei candidati. Per le amministrazioni con un numero di dipendenti superiore le liste dovranno essere affisse all'entrata del seggio. L'indicazione di più preferenze date a candidati della stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze di candidati appartenenti a liste differenti, rende nulla la scheda.

3. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di altre liste, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

ART. 11 MODALITA' DELLA VOTAZIONE

1. Il luogo della votazione sarà stabilito dalla Commissione elettorale, previo accordo con l'Amministrazione interessata, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.

2. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto, garantendo, di norma la contestualità delle operazioni di voto.

3. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo di cui all'art. 1, comma 1 del presente regolamento, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

ART. 12 COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE

1. Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 7 e da un presidente, nominato dalla Commissione elettorale. Nel caso in cui sia presentata una sola lista la commissione elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore

ART. 13 ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE

1. A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello

scrutinio.

2. Il seggio deve, inoltre, poter predisporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

ART. 14 RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno

2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

ART. 15 CERTIFICAZIONE DELLA VOTAZIONE

1. Nell'elenco di cui all'art.13, comma 2, a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

ART. 16 OPERAZIONI DI SCRUTINIO

1. Le operazioni di scrutinio, che saranno pubbliche, avranno inizio dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi, in un giorno stabilito per tutte le amministrazioni con l'accordo dell'art. 1, comma 1, del presente regolamento.

2. Al termine delle operazioni di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso - nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni - (unitamente al residuo materiale della votazione) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale da lui sottoscritto e controfirmato da due scrutinatori.

3. La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma 2, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e l'Amministrazione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi. Il verbale finale dovrà essere redatto in conformità del fac - simile di cui all'art.12 parte I dal presente accordo.

4. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della amministrazione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla amministrazione.

ART. 17 ATTRIBUZIONE DEI SEGGI

1. Il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale in relazione ai voti conseguiti

2. Le parti concordano che al fine di una corretta rilevazione dei voti per l'accertamento della rappresentatività nel caso in cui le associazioni sindacali rappresentative siano costituite da federazioni di più sigle, la lista deve essere intestata unicamente alla federazione rappresentativa e non alle singole sigle che la compongono.

TABELLA N. 1 (art.2 comma 3)
**CALENDARIO DELLE VOTAZIONI PER LA COSTITUZIONE
 DELLE RAPPRESENTANZE UNITARIE DEL PERSONALE**

Dal 18 al 20 novembre 1998 nei comparti:

- Ministeri
- Enti Pubblici non economici
- Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione
- Aziende ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.

Dal 23 al 25 novembre 1998 nei comparti:

- Regioni ed Autonomie Locali
- Scuola
- Università
- Servizio Sanitario Nazionale

- Le operazioni di scrutinio avverranno contestualmente il giorno 26 novembre 1998.
- Le amministrazioni avranno cura di assicurare la integrità delle urne sigillate sino all'inizio delle operazioni di scrutinio.

TABELLA N. 2 (art.17 del Regolamento)
ESEMPIO DI ELEZIONI IN AMMINISTRAZIONE CON 1250 DIPENDENTI

- Numero di firme necessarie per la presentazione di liste ai sensi dell'art.4 Regolamento **2 %**
di 1250 25
- Validità delle elezioni ai sensi dell'art.2 del Regolamento

metà più uno degli aventi diritto (1250 / 2 + 1) 626

· Calcolo dei seggi da assegnare ai sensi dell'art.4 del
 Dipendenti da 0 a 200 3
 da 201 a 500 3
 da 501 a 800 3
 da 801 a 1100 3
 da 1101 a 1250 3
TOTALE 15

· Calcolo del quorum richiesto per l'assegnazione del seggio
Numero votanti / 15 seggi da assegnare QUORUM 83

· Ipotesi di risultati elettorali e conseguente ripartizione dei seggi

LISTA	VOTI	QUORUM	SEGGI	RESTI
A	450	83	5	35
B	290	83	3	41
C	380	83	4	48
D	130	83	1	47

Essendo stati assegnati 13 seggi su un totale di 15, i restanti 2 seggi vengono assegnati alle liste che hanno riportato i maggiori resti.
 La definitiva ripartizione dei seggi è la seguente:

LISTA	SEGGI	TOTALE
A	5	5
B	3	3
C	4 + 1	5
D	1 + 1	2

**VERBALE DELLE ELEZIONI DELLA RSU
 FAC-SIMILE di cui all'art.12, comma 2 Parte I**

Amministrazione Comparto Data elezioni

Indirizzo Comune

Provincia.....Regione.....

Collegio	1)	2)	3)	4)	5)	Totale Generale	Totale Generale	% Validità elezioni
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine Maschi Femmine MF

Aventi Diritto								
Votanti								

RISULTATI

Schede valide Schede bianche Schede nulle

Totale schede scrutinate

	Lista 1	Lista 2	Lista 3	Lista 4	Lista 5	Lista 6
--	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Nome O.S. proponente						
Voti						

RIPARTIZIONE SEGGI

Aventi diritto..... Votanti.....

Seggi da ripartire.....

	Lista 1	Lista 2	Lista 3	Lista 4	Lista 5	Lista 6
Voti ottenuti						
Seggi assegnati						
Seggi attribuiti						
Totale seggi						

La Commissione Elettorale

(Il Presidente) (Componente) (Componente) (Componente) (Componente) (Componente)

CCNQ 13 /02/ 2001

**ACCORDO DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELL' ART. 1 COMMA
3 – PARTE SECONDA –
DELL'ACCORDO COLLETTIVO QUADRO PER LA COSTITUZIONE
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
PER IL PERSONALE DEI COMPARTI DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI
E PER LA DEFINIZIONE DEL RELATIVO REGOLAMENTO
ELETTORALE
STIPULATO IL 7 AGOSTO 1998.**

A seguito del parere favorevole espresso in data 10 ottobre 2000 dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sul testo dell'accordo collettivo quadro di interpretazione autentica dell' art. 1 comma 3 – parte seconda – dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale stipulato il 7 agosto 1998 nonché della positiva certificazione della Corte dei Conti, in data 5 febbraio 2001 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 13 febbraio 2001, alle ore 12,30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

Nella persona dell'Avv. Guido FANTONI quale Presidente f.f. firmato
Ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali:

CISL	<u>firmato</u>
CGIL	<u>firmato</u>
UIL	<u>firmato</u>
CONFSAL	<u>firmato</u>
CISAL	<u>firmato</u>
RDB CUB	<u>firmato</u>

Al termine della riunione le parti sopraindicate hanno sottoscritto l' accordo collettivo quadro per la integrazione e modifica dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale stipulato il 7 agosto 1998, nel testo che segue.

**ACCORDO DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELL' ART. 1 COMMA 3 – PARTE
SECONDA –
DELL'ACCORDO COLLETTIVO QUADRO PER LA COSTITUZIONE
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
PER IL PERSONALE DEI COMPARTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
E PER LA DEFINIZIONE DEL RELATIVO REGOLAMENTO ELETTORALE
STIPULATO IL 7 AGOSTO 1998.**

**ART. 1
(Clausola di interpretazione autentica)**

1. Con riguardo all'art. 1, comma 3, parte seconda dell'Accordo quadro per la elezione delle RSU, stipulato il 7 agosto 1998, le parti concordano che le RSU che nel corso del triennio dalla loro elezione decadono, oltre che per le ragioni indicate nell'art. 7 parte prima dell'accordo medesimo, anche per altri motivi vadano rielette entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure entro cinque giorni da quest'ultima.
2. Nell'attesa della rielezione, le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti delle RSU rimasti in carica ed anche in caso di sottoscrizione dei contratti integrativi questa avverrà da parte dei componenti della RSU rimasti in carica e delle OO.SS di categoria sopracitate.

10/05/2034
1p.MAS.£304

. 15:
16=24

P.C.M, P^r.P.U.R.5.P.-PI,

REGOL. ARMI
Art. G. S. n. 119

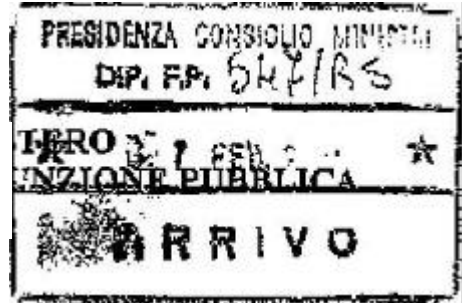


Avvocatura Generale dello Stato

Via dei Portoghesi, 12 -
00186 ROMA

A MANO

ALMINIS
DELLA F
ROMA



Roma Partenza N.

Tipo Affare CS 15931/02 Sez. I Bis



Avv, Cingolo

Si prega di indicare nella successiva corrispondenza i dati sopra riportati

Risposta a nota del del '9.9.2002 n.5445/U/gab

Oggetto : Richiesta di parere .

e.p.c.:

ALL'ARAN Via del Corso ,476

00187-ROMA-

Con la nota in riferimento codesto Dipartimento chiede l'avviso della Scrivente in ordine à talune problematiche poste dall'ARAN riguardo all'esatta definizione dell'ambito soggettivo di estensione della responsabilità, civile e contabile, per danni derivati da attività del dirigenti e funzionari degli enti del comparto Regioni-Autonomie Locali, in presenza di una eventuale dichiarazione di nullità del contratto decentrato integrativo per contrasto con le clausole del contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero di un contratto collettivo decentrato integrativo che, pur in assenza di tale dichiarazione di nullità, venga ugualmente considerato fonte di-danno patrimoniale per l'ente nella misura in cui, caratterizzandosi per gravi scostamenti rispetto alle previsioni del contratto collettivo nazionale finisca per tradursi nell'elargizione di particolari benefici (noti solo di carattere economico) al personale senza alcun ritorno in termini di utilità corrispettiva per l'ente-datore di lavoro. In relazione a tali ipotesi, l'ARAN ha chiesto a codesto Dipartimento F.P, di conoscere, sulla base della vigente disciplina legislativa, quali soggetti potrebbero essere chiamati direttamente a rispondere, in sede di giudizio di responsabilità dinanzi alla Corte dei Conti, dell' eventuale danno derivante all'ente dalla sottoscrizione ed esecuzione di un contratto decentrato integrativo difforme dalle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro.

1. A tal fine appare opportuno preliminarmente richiamare la disciplina legislativa che regola la materia.



Avvocatura Generale dello Stato

La norma, di base è costituita dall'art.45. comma 3, del D.Lgs.n 165/2001, che stabilisce:
".....Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate".
Tale disposizione tende ad assicurare un forte vincolo di coerenza tra il contratto collettivo di lavoro nazionale e quello decentrato integrativo, che non trova alcun riscontro nella disciplina del lavoro privato.

Vincolo che risulta, poi, ulteriormente rafforzato dall'art. 40-bis del D.Lgs.n.165/2001 introdotto dall'art.17, comma 2, della legge n.448/2001, secondo il quale nel caso in cui le particolari forme di controllo e rilevazione previste dallo stesso articolo evidenzino costi dei contratti decentrati integrativi non compatibili con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art.40. comma 3, sempre del D.Lgs n. 165/2001, le relative clausole contrattuali sono nulle di diritto.

Pertanto, alla stregua, di tale complesso di disposizioni non solo viene sancita la nullità delle eventuali clausole del contratto decentrato integrativo difformi dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ma viene stabilito anche un generale divieto di applicazione delle suddette clausole difformi.

Il testo delle disposizioni così richiamate depone dunque chiaramente nel senso che qualunque soggetto che - nell'esercizio delle proprie funzioni dirigenziali - intervenga nelle fasi di formazione ovvero anche di applicazione di un contratto decentrato debba ritenersi tenuto alla loro osservanza.

Il problema, applicativo prospettato in relazione a tale disciplina legislativa (richiamata espressamente anche nell'art.4, comma 5, del CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali dell'1.4.1999) appare quello di verificare se dalla stessa, anche in rapporto alle altre disposizioni concernenti le funzioni e la responsabilità dei pubblici dirigenti, sia possibile desumere utili indicazioni circa la individuazione dei soggetti pubblici che potrebbero essere chiamati a rispondere, nell'eventuale giudizio di responsabilità, del danno erariale derivante all'amministrazione dalla stipulazione ed esecuzione di un contratto decentrato integrativo difforme da quello nazionale.

A tale proposito vanno richiamati, anzitutto, i principi elaborati dalla Corte dei Conti, quale Organo competente in via esclusiva nella materia della responsabilità per danno erariale, con particolare riferimento agli aspetti concernenti l'elemento soggettivo di siffatta responsabilità. In base a tale giurisprudenza l'illegittimità di un provvedimento dal quale sia derivato un danno per l'erario, per dare luogo a responsabilità del funzionario che l'ha emanato, deve essere riferibile - ai sensi dell'art 1 comma 1 della L n. 20 del 1994 - a colpa grave o dolo del medesimo (cfr. ad es. . Corte Conti, Sez. I 26,4,1977 n. 39, che ha ritenuto esente da responsabilità, il Presidente di un Ente il quale, scusabilmente e nell'erroneo presupposto della conformità a legge degli atti emanati, aveva disposto l'erogazione di compensi al personale riconosciuti successivamente illegittimi in sede di controllo),

2, Ciò posto, a titolo meramente esemplificativo e muovendo dalle sopra citate disposizioni che vietano la stipula di contratti difformi, in tal caso sanzionabili con la eventuale dichiarazione di nullità degli stessi, sembrerebbe corretto ritenere che, innanzitutto, possano



essere chiamati a rispondere i soggetti che direttamente per conto dell'amministrazione hanno condotto la trattativa e stipulato il relativo contratto collettivo integrativo (presidente e componenti della delegazione trattante di parte pubblica; organo di governo dell'amministrazione che ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del contratto). Si tratta, infatti, dei soggetti più direttamente interessati in quanto ad essi concretamente può ricondursi la formazione: di quelle scelte che si siano tradotte in clausole contrattuali successivamente dichiarate nulle o, comunque, ritenute causa di danno erariale. Ovviamente il dirigente - presidente o componente della delegazione di parte pubblica - potrà, ai fini se non dell'esonero almeno della riduzione della propria responsabilità, far valere le eventuali rimostranze o il dissenso formalmente espressi nel corso della procedura negoziale pur se insufficienti ad impedire la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo difforme.

La presumibile affermazione della responsabilità dei componenti dell'organo di governo dell'Amministrazione, poi, trova fondamento e giustificazione nella circostanza che ad esso spettano sia la formulazione dell'atto di indirizzo, dal quale la delegazione trattante di parte pubblica non può discostarsi, sia l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva, la quale a sua volta comporta la conseguente formale condivisione dei contenuti dello schema di contratto collettivo decentrato integrativo,

Sulla base delle medesime prescrizioni legislative e tenuto conto delle previsioni contrattuali (art.5 del CCNL dell'1.4.1999) in materia di procedure per la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo, all'eventuale giudizio di responsabilità potrebbero altresì essere chiamati anche tutti gli altri soggetti che, comunque, a vario titolo (sulla base delle loro specifiche funzioni e responsabilità, sia di fonte legale che contrattuale), abbiano partecipato alla procedura negoziale conclusasi con la sottoscrizione di un contratto difforme,

Anche in tali casi, ovviamente, dovrebbe giovare l'allegazione della rimostranza fatta constare formalmente da tali soggetti in ordine ai contenuti contrattuali, anche se essa non sia valsa ad impedire la sottoscrizione del contratto difforme da quello nazionale e, perciò, nullo o comunque possibile fonte di responsabilità per i danni derivati dallo stesso all'ente,

3. In secondo luogo occorre tener conto del disposto dell'art 40, comma 3, del D.lgs n. 165/2001 laddove stabilisce, come già dianzi riportato, che le clausole contrattuali difformi nulle non possono essere *applicate*.

Si deve ritenere che in tal modo il legislatore abbia voluto rafforzare la garanzia della coerenza tra i diversi livelli di contrattazione collettiva, responsabilizzando direttamente i dirigenti attraverso l'esplicito divieto posto a loro carico di dare applicazione a contratti collettivi difformi da quello nazionale e perciò nulli.

Il problema allora si sposta sulla individuazione delle figure dirigenziali su cui in effetti incomba tale obbligo di non applicazione dei contratti decentrati difformi, la cui violazione evidentemente potrebbe dare luogo all'affermazione di responsabilità per danni nei confronti dell'ente.

Deve stabilirsi, al riguardo, se tale responsabilità - certamente ipotizzabile per i dirigenti specificamente preposti al settore dell'ente istituzionalmente deputato all'amministrazione e gestione del personale, in considerazione della loro competenza specifica e generale in



materia - possa intendersi riferibile anche agli altri dirigenti in servizio presso un ente in quanto comunque titolari di poteri di gestione del personale, tra i quali anche quello di applicare autonomamente - per quanto di proprie specifica competenza-i contratti collettivi decentrati integrativi.

Dal contesto della normativa in materia di poteri di gestione e di spesa discende che l'esatta definizione degli ambiti di responsabilità dei dirigenti in materia di spesa per il personale, conseguente all'applicazione dei contratti collettivi decentrati, dovrebbe verosimilmente risultare direttamente collegato, all'ambito e alla misura degli effettivi poteri gestionali riconosciuti a ciascuno di essi secondo lo specifico modello organizzativo dell'ente presso il quale essi agiscono.

Da ciò - e sempre salvo restando l'apprezzamento che su tale fattispecie spetta alla competente giurisdizione contabile - potrebbe desumersi, quanto alla valutazione dell'elemento soggettivo della responsabilità, che non tutti i dirigenti in servizio presso un ente che abbiano applicato al personale da essi dipendente istituti previsti da contratti decentrati integrativi difforni da quello negoziali siano *tout court* assoggettabili alle responsabilità derivanti dalle previsioni del citato art. 40, comma 3, ultimo capoverso, comportanti l'obbligo di disapplicazione degli stessi.

Per talune situazioni, infatti, potrebbe ritenersi rilevante, ai fini della eventuale esclusione della suddetta responsabilità, la circostanza costituita dalla doverosa condizione di provvedere - senza spazio di discrezionalità propria - ai fini dell'applicazione nei confronti del proprio personale di istituti derivanti da un contratto collettivo decentrato integrativo all'apparenza formalmente stipulato nel rispetto di tutte le procedure di approvazione e di controllo previste.

Tanto, infatti, unitamente al rilievo oggettivo di una non immediata individuabilità di clausole difforni, potrebbe valere ad ingenerare un giustificato affidamento sulla piena legittimità e conformità del contratto decentrato integrativo rispetto ai vincoli derivanti dal contratto collettivo nazionale.

Si resta a disposizione per quant'altro e si fa presente che in senso conforme a quanto sopra si è pronunciato il Comitato Consultivo di questa Avvocatura.

L'AVVOCA TO GENERALE F.F.

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over the typed name "L'AVVOCA TO GENERALE F.F.".

39E66&9?
r.C.M.D.r.P.U.R.G.P.fi.

10/25/2004 15:31 + 7088

MONITORIO
R.C.M. - R.P. - 36



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

7 + 5445/0/QAB

Roma, 9 SET. 2002

Alla Avvocatura Generale
dello Stato Via dei
Portoghesi, 12

E p,c, all'APAN
Via del Corso, 476

00185 ROMA

OGGETTO; richiesta di parere,

Con nota prot.n.7317 del 14 agosto 2002, che si allega alla presente, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni ha sollevato alcune problematiche concernenti la stipulazione e l'attuazione dei contratti collettivi integrativi, in particolare riguardo alle connesse responsabilità dei dirigenti e funzionali pubblici.

Più precisamente, si chiede di conoscere il parere del Dipartimento della funzione pubblica in merito alla portata applicativa dell'art.45 comma 3, del decreto legislativo n.165 del 2001, ai fini della individuazione dei soggetti che a

varia titolo possano essere chiamati a rispondere nell'eventuale giudizio di responsabilità.

Attesa le delicatezza della questione, ed anche in considerazione dei suoi possibili riflessi in ordine al contenzioso in atto ed alla personale responsabilità dei funzionari pubblici coinvolti, si prega codesta Avvocatura, di esprimere il proprio autorevole parere in merito.

IL MINISTRO
