

**Quaderno n° 5/2020**

**ARAN**  
**ORIENTAMENTI APPLICATIVI**  
**CONTRATTI QUADRO**

**Vigenti alla data del 27 agosto 2020**

Fonte: <https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/contratti-quadro.html>

*Elaborazione a cura di **Pasquale BALDARI**,  
dirigente nazionale FLP DIFESA*

## INDICE

### Dirigente sindacale (16 oggetti)

#### Dirigente sindacale (16 oggetti)

- 27/04/2020 Il nulla osta dell'organizzazione sindacale è necessario anche quando l'accredito come dirigente sindacale avvenga immediatamente prima o addirittura nelle more del perfezionamento del procedimento di trasferimento del dipendente/dirigente sindacale o può essere individuato, a livello locale, un criterio diverso da quello che preveda il nulla osta anche in caso di trasferimento in diversa circoscrizione del medesimo Comune?
- 01/04/2020 Vi sono limiti - eventualmente connessi alla dimensione dell'Ente o alla consistenza associativa di una organizzazione sindacale - al numero di dipendenti che possono essere nominati dirigenti sindacali?
- 01/04/2020 E' sempre necessario il nulla osta del sindacato di appartenenza del dirigente sindacale in caso di trasferimento dello stesso all'interno del medesimo ente ma in unità organizzativa diversa?
- 19/02/2020 Chi è dirigente sindacale?
- 19/02/2020 L'amministrazione può intervenire sulle designazioni dei rispettivi dirigenti effettuate dalle organizzazioni sindacali?
- 19/02/2020 L'amministrazione può chiedere l'accredito formale del dirigente sindacale?
- 19/02/2020 La sanzione disciplinare della sospensione del rapporto di lavoro fa venir meno la qualifica di dirigente sindacale del dipendente interessato?
- 19/02/2020 Il dirigente del terminale di tipo associativo partecipa alle trattative?
- 19/02/2020 Le organizzazioni sindacali non rappresentative possono nominare il terminale associativo?
- 19/02/2020 La tutela prevista dall'art. 20, comma 4 del CCNQ 4 dicembre 2017 (trasferimento del dirigente sindacale) si applica anche ai componenti della RSU?
- 19/02/2020 Il dirigente sindacale che rientra in servizio al termine del mandato sindacale ha diritto ad essere riassegnato allo stesso ufficio che aveva lasciato?
- 19/02/2020 Quali sono le condizioni per l'applicazione dell'art. 20 del CCNQ 4 dicembre 2017?
- 19/02/2020 Come si concilia l'art. 20, comma 1 del CCNQ 4 dicembre 2017 con altre norme che tutelano il trasferimento di categorie protette?
- 19/02/2020 Esistono margini di discrezionalità per l'amministrazione nell'applicazione dell'art. 20, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017?
- 19/02/2020 La tutela dell'art. 20, comma 4, del CCNQ 4 dicembre 2017 in materia di trasferimento dei dirigenti sindacali può incontrare limiti nei contratti integrativi?
- 19/02/2020 contratti prevedono una tutela assicurativa per gli infortuni occorsi nello svolgimento del mandato sindacale?

### RSU ( 21 oggetti )

#### Regole di funzionamento (15 oggetti)

- 27/04/2020 Nel caso in cui un ente abbia ricevuto dalla RSU un verbale della riunione dei propri componenti nell'ambito della quale sono stati nominati il coordinatore e dei vice – coordinatori, è legittimo poi che l'ente per un incontro di confronto sindacale inviti il solo coordinatore della RSU?
- 01/04/2020 Se la RSU non ha individuato la figura del coordinatore, l'amministrazione deve tener conto di tutte le richieste attinenti alle relazioni sindacali che arrivano dai singoli componenti indipendentemente dalla condivisione di tutti o di parte degli altri componenti? L'amministrazione può limitarsi a considerare le sole richieste che pervengano a firma della maggioranza?
- 19/02/2020 L'assenza per maternità comporta la decadenza dalla carica di RSU?
- 19/02/2020 La RSU può essere sfiduciata?
- 19/02/2020 Un componente decaduto, cessata la causa di decadenza, può riprendere l'incarico?
- 19/02/2020 RS133 - Un componente della RSU che si dimette dall'amministrazione decade dalla carica?

- 19/02/2020 È possibile sostituire un componente RSU dimissionario o decaduto con altro appartenente ad un'altra lista?
- 19/02/2020 Cosa accade se il numero dei componenti della RSU scende al di sotto del 50%?
- 19/02/2020 In che modo si sostituisce il componente RSU decaduto dalla carica?
- 19/02/2020 Chi prende atto delle dimissioni di un componente RSU?
- 19/02/2020 Nella Scuola esiste incompatibilità tra le funzioni di membro del Consiglio d'istituto e quelle di componente RSU?
- 19/02/2020 Le organizzazioni sindacali possono intervenire sul funzionamento della RSU?
- 19/02/2020 Nel caso in cui la RSU non si sia dotata di un regolamento per il proprio funzionamento, l'amministrazione come deve comportarsi?
- 19/02/2020 Il componente della RSU può delegare la sua funzione?
- 19/02/2020 La RSU può utilizzare, per le sue comunicazioni al personale, la carta intestata dell'amministrazione?

#### **Procedura elettorale (6 oggetti)**

- 19/02/2020 Chi può indire le nuove elezioni nel corso del triennio?
- 19/02/2020 L'amministrazione può indire le elezioni?
- 19/02/2020 In caso di annullamento delle elezioni RSU la Commissione elettorale può indire le nuove elezioni?
- 19/02/2020 I candidati nelle elezioni delle RSU devono essere iscritti al sindacato nella cui lista si presentano?
- 19/02/2020 La RSU si considera insediata se pende un ricorso al Comitato dei garanti?
- 19/02/2020 La decisione del Comitato dei garanti è vincolante per la Commissione elettorale?

#### **Prerogative sindacali ( 69 oggetti )**

#### **Distacco sindacale (20 oggetti)**

- 22/06/2020 Nel comparto Funzioni Locali un dipendente che al momento del distacco sindacale percepiva una indennità di posizione organizzativa, deve continuare a percepire la medesima indennità al rientro dal distacco sindacale anche se l'incarico è scaduto e non è stato rinnovato? In tali casi trova applicazione il disposto di cui all'art. 20, comma 2 del CCNQ del 4 dicembre 2017?
- 22/06/2020 In presenza di un distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta occorre riproporzionare i permessi ex art. 33 della legge 104/1992?
- 01/04/2020 Cosa si intende per "provvedimento di autorizzazione" quando nell'art. 22, comma 1 del CCNQ 4.12.2017 si afferma che "Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del DM 23 febbraio 2009 è fatto obbligo alle amministrazioni di inviare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, immediatamente e, comunque, non oltre due giornate lavorative successive all'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali 21 da parte dei propri dipendenti"?
- 01/04/2020 Il dipendente/dirigente sindacale in distacco part-time, che ha subito durante lo svolgimento del proprio servizio un infortunio sul lavoro, può recuperare le giornate non fruitive di distacco sindacale durante il periodo di infortunio?
- 01/04/2020 La malattia interrompe il distacco sindacale? La malattia in capo al dipendente in distacco è soggetta alla decurtazione del trattamento economico accessorio per le assenze nei primi 10 gg ex art. 71 del D.L. 112/2008? In tali ipotesi, la malattia è utile per il calcolo del periodo di comporta?
- 19/02/2020 Quali dipendenti possono fruire di un distacco sindacale?
- 19/02/2020 E' possibile consentire la fruizione di distacchi ottenuti per cumulo di permessi a dirigenti di organizzazioni sindacali non rappresentative aderenti a confederazioni rappresentative?
- 19/02/2020 Come deve essere considerato il distacco richiesto per il dirigente sindacale che è già in servizio part-time? Intero o frazionato?
- 19/02/2020 Quali sono le percentuali di attività lavorativa consentite in caso di utilizzo del distacco sindacale part-time?

- 19/02/2020 Come deve intendersi l'espressione "i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico" contenuta nell'art. 19, comma 3 del CCNQ 4 dicembre 2017?
- 19/02/2020 Possono attribuirsi buoni pasto ai dipendenti in distacco sindacale part-time?
- 19/02/2020 Durante i periodi di distacco sindacale a tempo pieno maturano le ferie?
- 19/02/2020 Chi è in distacco part-time matura le ferie?
- 19/02/2020 Chi rientra dal distacco sindacale totale, può richiedere all'amministrazione le ferie non godute durante il periodo del distacco?
- 19/02/2020 A chi debbono essere presentate le richieste di distacco sindacale?
- 19/02/2020 Le organizzazioni sindacali hanno l'obbligo di comunicare alle singole amministrazioni le variazioni in esito alla fruizione dei distacchi e delle prerogative sindacali? E le conferme?
- 19/02/2020 Le amministrazioni e l'A.Ra.N. hanno il compito di verificare il rispetto dei contingenti dei distacchi fissati, per le singole organizzazioni, dai CCNQ di ripartizione delle prerogative sindacali?
- 19/02/2020 È possibile cumulare i permessi del monte ore con il distacco part-time?
- 19/02/2020 Il dirigente sindacale in distacco part-time può usufruire dei permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017?
- 19/02/2020 Il distacco part-time è cumulabile con l'aspettativa non retribuita?

#### **Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari (5 oggetti)**

- 19/02/2020 La richiesta di permesso sindacale deve contenere la norma contrattuale di riferimento o è sufficiente una dizione generica?
- 19/02/2020 I dirigenti sindacali che non sono componenti della delegazione trattante possono usufruire dei permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari?
- 19/02/2020 Le confederazioni possono utilizzare i permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari nei comparti e nelle aree ove non hanno organizzazioni rappresentative?
- 19/02/2020 Le singole amministrazioni hanno compiti di verifica sul rispetto dei contingenti dei permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari?
- 19/02/2020 I permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 del CCNQ 4 dicembre 2017 possono essere cumulati?

#### **Assemblea/Bacheca/Locali (14 oggetti)**

- 22/06/2020 Come vanno considerate le ore aggiuntive prestate da un dipendente che la mattina partecipa ad una assemblea sindacale e il pomeriggio si trattienga, debitamente autorizzato, oltre l'orario giornaliero ordinario?
- 19/02/2020 Le ore annue per l'assemblea spettano anche ai dipendenti che sono componenti RSU?
- 19/02/2020 Su quali argomenti può essere indetta l'assemblea?
- 19/02/2020 Le assemblee del personale del comparto e di quello con qualifica dirigenziale avvengono separatamente? Possono indirle gli stessi soggetti?
- 19/02/2020 L'organizzazione sindacale presente nel luogo di lavoro ma non rappresentativa nel comparto o nell'area può convocare l'assemblea?
- 19/02/2020 Una organizzazione sindacale rappresentativa solo nell'area dirigenziale può indire l'assemblea per il personale del comparto?
- 19/02/2020 I singoli componenti della RSU possono indire l'assemblea sindacale?
- 19/02/2020 Le confederazioni sindacali possono indire le assemblee sindacali nei luoghi di lavoro?
- 19/02/2020 L'assemblea può svolgersi all'aperto?
- 19/02/2020 Quali sono i soggetti titolari del diritto di affissione?
- 19/02/2020 E' possibile concedere ai soggetti sindacali strumentazioni ulteriori rispetto a quelle previste dai contratti collettivi?
- 19/02/2020 Rientra nell'esercizio del diritto di affissione l'apertura di una finestra informatica sulla rete intranet dell'amministrazione?
- 19/02/2020 Quali sono i soggetti titolari del diritto ai locali?
- 19/02/2020 In cosa consiste il diritto ai locali?

#### **Permessi per l'espletamento del mandato (23 oggetti)**

- 22/06/2020 È possibile nel corso di vigenza del CCNQ di ripartizione delle prerogative sindacali modificare la percentuale di cumulo, ai fini della riduzione del monte ore permessi sindacali di amministrazione, dichiarata dalle organizzazioni sindacali ai sensi degli artt. 28 e 33 del CCNQ 4 dicembre 2017, come modificato dal CCNQ 19 novembre 2019?
- 19/02/2020 Il dirigente sindacale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti ha diritto al buono pasto?
- 19/02/2020 Il monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato è unico o va distinto tra il personale del comparto ed il personale con qualifica dirigenziale?
- 19/02/2020 L'amministrazione può aumentare il numero di minuti da utilizzare per il calcolo del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato?
- 19/02/2020 Come si ripartisce il monte ore di amministrazione di pertinenza della RSU?
- 19/02/2020 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?
- 19/02/2020 Qual è la periodicità di rilevazione delle deleghe per la ripartizione del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato?
- 19/02/2020 In sede di calcolo e di ripartizione del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato, a chi vanno attribuiti i voti ottenuti dai soggetti sindacali interessati da un mutamento associativo?
- 19/02/2020 Qual è la data di riferimento per il computo dei dipendenti a tempo indeterminato ai fini del calcolo del monte ore dei permessi sindacali di amministrazione?
- 19/02/2020 È possibile cumulare i permessi del monte ore con il distacco part-time?
- 19/02/2020 La fruizione dei permessi del monte ore di amministrazione incide sulla maturazione delle ferie?
- 19/02/2020 Le ferie possono essere interrotte per fruire dei permessi sindacali?
- 19/02/2020 I permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato possono essere usufruiti solo per le trattative?
- 19/02/2020 Quali forme di controllo deve esercitare l'amministrazione in riferimento all'utilizzo del monte ore da parte degli aventi diritto?
- 19/02/2020 Cosa accade se le organizzazioni sindacali rappresentative o la RSU usufruiscono solo in parte del monte ore? Quel che residua può eventualmente essere utilizzato per l'anno successivo?
- 19/02/2020 Nelle istituzioni scolastiche ove l'attività didattica si articola con orari che prevedono la durata unitaria della lezione in cinquanta minuti, come vanno conteggiati i permessi sindacali per l'espletamento del mandato?
- 19/02/2020 Cosa accade se la richiesta di permesso per l'espletamento del mandato sindacale coincide con particolari periodi di festività e ricorrenze?
- 19/02/2020 La semplice iscrizione al sindacato legittima di per sé il dipendente alla fruizione del permesso sindacale?
- 19/02/2020 In caso di trattative da tenersi presso altra amministrazione, da quale monte ore si dovrà attingere per consentire la partecipazione del dirigente sindacale accreditato? Da quello dell'amministrazione di appartenenza o da quello dell'amministrazione ove il dirigente sindacale si reca?
- 19/02/2020 La richiesta di permesso sindacale deve contenere la norma contrattuale di riferimento o è sufficiente una dizione generica?
- 19/02/2020 Quanti sono i minuti da prendere in considerazione al fine di determinare il monte ore permessi sindacali di luogo di lavoro assegnabile alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali?
- 19/02/2020 Quanti sono i minuti da prendere in considerazione al fine di determinare il monte ore permessi sindacali di luogo di lavoro assegnabile alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti?
- 19/02/2020 Come si determina il monte ore permessi sindacali per l'espletamento del mandato di spettanza della RSU?

#### **Permessi e aspettative sindacali non retribuite (7 oggetti)**

- 19/02/2020 Come deve intendersi l'espressione "in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente" utilizzata per fissare la quantità dei permessi sindacali non retribuiti?
- 19/02/2020 I permessi sindacali non retribuiti possono essere fruiti in ore?
- 19/02/2020 Le aspettative non retribuite possono essere fruiti da dirigenti sindacali appartenenti ad organizzazioni sindacali non rappresentative?
- 19/02/2020 Qual è il limite temporale minimo dell'aspettativa sindacale non retribuita?

- 19/02/2020 L'aspettativa non retribuita è cumulabile con i permessi orari di amministrazione?
- 19/02/2020 L'aspettativa non retribuita è cumulabile con il distacco part-time?
- 19/02/2020 A chi debbono essere presentate le richieste di aspettativa sindacale?

#### **Contributi sindacali (3 oggetti)**

#### **Contributi sindacali (3 oggetti)**

- 19/02/2020 L'A.Ra.N. ha competenza in materia di contributi sindacali?
- 19/02/2020 Il dipendente può essere contemporaneamente titolare di più deleghe per le ritenute dei contributi sindacali?
- 19/02/2020 Cosa accade alle ritenute effettuate a favore di un sindacato interessato da un mutamento associativo?

#### **Contrattazione integrativa (28 oggetti)**

#### **Materie e regole (8 oggetti)**

- 19/02/2020 In presenza di tavoli separati le trattative devono essere contestuali?
- 19/02/2020 Con il contratto integrativo si può intervenire sulle materie dei diritti e delle prerogative sindacali?
- 19/02/2020 Attraverso quali strumenti si possono regolare le relazioni sindacali nell'amministrazione?
- 19/02/2020 Cosa comporta la partecipazione del dipendente dirigente sindacale alle trattative convocate in orario di lavoro?
- 19/02/2020 Le riunioni sindacali devono essere verbalizzate? Quali sono, in generale, i comportamenti da tenere in sede di incontri con la parte sindacale?
- 19/02/2020 Se la contrattazione integrativa avviene fuori orario di lavoro i dipendenti che partecipano come dirigenti sindacali hanno diritto al recupero delle ore?
- 19/02/2020 In sede di contrattazione integrativa le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU possono presentare diverse e distinte piattaforme?
- 19/02/2020 Quali misure può adottare l'amministrazione, in caso di urgente convocazione del tavolo negoziale in orario di lavoro?

#### **Sottoscrizione dei contratti (6 oggetti)**

- 19/02/2020 Per la sottoscrizione del contratto integrativo si deve applicare la regola del 51%? Quando è validamente sottoscritto il contratto integrativo?
- 19/02/2020 La RSU può allegare al contratto integrativo il dissenso di eventuali componenti minoritarie?
- 19/02/2020 Sono ammissibili dichiarazioni a verbale da parte delle organizzazioni sindacali all'atto della mancata sottoscrizione del contratto integrativo?
- 19/02/2020 La sottoscrizione del contratto integrativo da parte di un solo componente RSU impegna la RSU nel suo complesso?
- 19/02/2020 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?
- 19/02/2020 Se la RSU non viene rinnovata dopo il triennio di vigenza è possibile proseguire le trattative in sede decentrata con la precedente RSU?

#### **Delegazione trattante di parte sindacale (14 oggetti)**

- 04/08/2020 Un dipendente in quiescenza può essere accreditato come dirigente sindacale ai fini della contrattazione integrativa presso l'ente?
- 19/02/2020 Nel caso in cui sia intervenuto un protocollo locale che, al fine di rendere più funzionale le 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?
- 19/02/2020 Un componente della delegazione trattante di parte datoriale può essere contemporaneamente componente della RSU?

- 19/02/2020 Con quali organizzazioni sindacali si procede, se del caso, alla modifica di un contratto integrativo nel corso del triennio?
- 19/02/2020 Con quali organizzazioni si procede alla interpretazione autentica di un contratto integrativo?
- 19/02/2020 I mutamenti associativi interni alle organizzazioni sindacali rappresentative incidono sulla ammissione alle trattative?
- 19/02/2020 Quali sono i vincoli che un'organizzazione sindacale ha nella composizione della propria delegazione trattante?
- 19/02/2020 Chi stabilisce la composizione della delegazione della RSU per le trattative?
- 19/02/2020 I rappresentanti delle confederazioni partecipano alla contrattazione integrativa?
- 19/02/2020 Da chi è composta, in sede decentrata, la delegazione trattante di parte sindacale per le aree dirigenziali?
- 19/02/2020 Rappresentanti sindacali accreditati da organizzazioni presenti nell'amministrazione ma non rappresentative a livello nazionale possono far parte della delegazione trattante di parte sindacale?
- 19/02/2020 La semplice iscrizione al sindacato legittima il lavoratore a partecipare alle riunioni per la contrattazione integrativa?
- 19/02/2020 Le organizzazioni sindacali rappresentative possono intervenire sulla composizione della delegazione trattante della RSU?
- 19/02/2020 Le singole amministrazioni possono individuare le organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione integrativa?

#### **Ammissione alle trattative/Rappresentatività (11 oggetti)**

#### **Ammissione alle trattative/Rappresentatività (11 oggetti)**

- 04/08/2020 Una organizzazione sindacale che pur non essendo rappresentativa ha nell'ente molti iscritti può chiedere il riconoscimento di diritti sindacali come informazione, accesso ai luoghi di lavoro per lo svolgimento di attività sindacale, uso locali, bacheca sindacale, fondando le proprie richieste sugli artt. 3 e 39 della Cost., sull'art. 14 dello Statuto dei Lavoratori e sull'art. 43, comma 12, del D.Lgs. 165/2001?
- 19/02/2020 Come si acquisisce il diritto a partecipare alle trattative contrattuali nazionali?
- 19/02/2020 I mutamenti associativi interni alle organizzazioni sindacali rappresentative incidono sulla ammissione alle trattative nazionali?
- 19/02/2020 Quali sono le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative in sede A.Ra.N. e quali quelle che possono godere delle prerogative sindacali nazionali?
- 19/02/2020 È previsto l'accertamento della rappresentatività riferito a specifiche tipologie professionali?
- 19/02/2020 Le organizzazioni sindacali ammesse "con riserva" hanno diritto a fruire delle prerogative sindacali?
- 19/02/2020 Quando è possibile, per le amministrazioni, richiedere alle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse "con riserva" - e per le quali la riserva sia stata sciolta negativamente - la restituzione del corrispettivo economico dei distacchi fruiti?
- 19/02/2020 Le organizzazioni sindacali non rappresentative sono titolari di prerogative nei luoghi di lavoro?
- 19/02/2020 L'organizzazione sindacale non ammessa alla contrattazione nazionale, può essere ammessa alla contrattazione in sede locale se uno o più componenti della RSU di posto di lavoro sono stati eletti nella lista dalla stessa presentata?
- 19/02/2020 Il fatto di aver sottoscritto contratti integrativi è sufficiente per legittimare la partecipazione di un'organizzazione sindacale non rappresentativa alle trattative in sede locale e alla ripartizione delle prerogative sindacali?
- 19/02/2020 Un'organizzazione sindacale non rappresentativa può eventualmente fruire di prerogative sindacali utilizzando quelle spettanti alla RSU (nella quale sia stato eletto un suo dirigente)?

#### **TFR e Previdenza complementare (1 oggetto)**

#### **TFR e Previdenza complementare (1 oggetto)**

- 19/02/2020 Alcuni dipendenti in regime di TFR hanno avanzato la richiesta di sospendere l'applicazione della trattenuta del 2,50% sull'80% della retribuzione lorda, diffidando anche l'Amministrazione a rimborsare quanto trattenuto nei termini del periodo di prescrizione. A sostegno della loro richiesta, sono intervenute anche alcune sentenze di merito. Si chiede pertanto di conoscere l'avviso di codesta Agenzia sulla problematica, anche alla luce delle previsioni dell'AQN del 29 luglio 1999 in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici.

**RLS (2 oggetti)**

**RLS (2 oggetti)**

- 04/08/2020 Come si individuano gli RLS?
- 04/08/2020 Una RSU appena eletta ha titolo a nominare un nuovo RLS anche quando uno dei propri componenti era stato designato quale RLS dalla precedente rappresentanza e quest'ultimo ritiene di non essere decaduto da tale carica essendo passati solo due anni dall'inizio del mandato?



## Dirigente sindacale (16 oggetti)

## Dirigente sindacale (16 oggetti)

**27/04/2020 Il nulla osta dell'organizzazione sindacale è necessario anche quando l'accredito come dirigente sindacale avvenga immediatamente prima o addirittura nelle more del perfezionamento del procedimento di trasferimento del dipendente/dirigente sindacale o può essere individuato, a livello locale, un criterio diverso da quello che preveda il nulla osta anche in caso di trasferimento in diversa circoscrizione del medesimo Comune?**

CQRS141

Con riguardo al trasferimento del dirigente sindacale, si segnala che il CCNQ 4 dicembre 2017 in tema di prerogative sindacali ha chiarito (art. 20, comma 4) che il nulla osta è necessario ove il dirigente sindacale sia trasferito in un'unità operativa ubicata in comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione, in linea con quanto già precisato in materia dalla Corte di Cassazione con la sentenza del 12.7.2016 n. 14196. Pertanto, qualora la sede di assegnazione a seguito di trasferimento, anche se all'interno del medesimo Servizio, sia situata in una diversa circoscrizione, il nulla osta appare comunque necessario.

**01/04/2020 Vi sono limiti - eventualmente connessi alla dimensione dell'Ente o alla consistenza associativa di una organizzazione sindacale - al numero di dipendenti che possono essere nominati dirigenti sindacali?**

CQRS136

Le disposizioni contrattuali vigenti non prevedono un limite massimo al numero di dirigenti sindacali che possono essere nominati all'interno di un'amministrazione. Relativamente a tali nomine l'Amministrazione può solo verificare che le stesse siano state effettuate formalmente da una organizzazione sindacale rappresentativa in quanto dall'accredito del dirigente discende il diritto della persona fisica nominata ad usufruire delle prerogative sindacali, nonché il diritto alla tutela prevista dall'art. 20, comma 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017. Conseguentemente, diversamente da quanto regolato per il settore privato dallo Statuto del Lavoratori, non esiste per il pubblico impiego un rapporto tra numero di dirigenti sindacali e numero dei dipendenti dell'Ente, se non con riguardo ai componenti della RSU (cfr. art. 4 dell'ACQ del 7 agosto 1998 e art. 1 dell'Accordo Integrativo dell'ACQ del 7/8/1998 siglato il 22 ottobre 1998).

**01/04/2020 È sempre necessario il nulla osta del sindacato di appartenenza del dirigente sindacale in caso di trasferimento dello stesso all'interno del medesimo ente ma in unità organizzativa diversa?**

CQRS135

Per quanto di competenza, si osserva che la questione rappresentata è regolata dall'art. 20, comma 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 il quale prevede che il nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza del dipendente/dirigente sindacale deve essere acquisito

preventivamente dalla amministrazione nel solo caso in cui l'unità organizzativa verso la quale avviene il trasferimento sia collocata in un comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione.

Pertanto, laddove il trasferimento in diversa Unità Organizzativa non abbia comportato per il dirigente sindacale un cambio di comune o di circoscrizione della sede di servizio, lo stesso non necessita di nulla osta.

### **19/02/2020 Chi è dirigente sindacale?**

CQRS11

L'articolo 3 del CCNQ 4 dicembre 2017 chiarisce chi siano i dirigenti sindacali nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. In particolare, si configurano come dirigenti sindacali:

- a) i componenti delle RSU;
- b) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;
- c) i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;
- d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998;
- e) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;
- f) i componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative ai sensi dell'art. 43 comma 2 del D. Lgs. 165/2001, non collocati in distacco o aspettativa;
- g) i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa.

In ogni caso, le organizzazioni sindacali rappresentative devono comunicare tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui alle lettere da b) a g), che siano dipendenti dell'amministrazione stessa. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.

### **19/02/2020 L'amministrazione può intervenire sulle designazioni dei rispettivi dirigenti effettuate dalle organizzazioni sindacali?**

CQRS12

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

### **19/02/2020 L'amministrazione può chiedere l'accredito formale del dirigente sindacale?**

CQRS13

E' diritto dovere dell'amministrazione chiedere formalmente l'accredito all'organizzazione interessata senza alcun intervento di merito sulla designazione effettuata. Infatti, l'art. 3, comma 2 del CCNQ del 4 dicembre 2017 prevede che *"le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali [...] che siano dipendenti dell'amministrazione stessa. [...]"* Nell'accredito è opportuno che il sindacato specifichi la tipologia di dirigente sindacale, per consentire all'amministrazione di avere

confezione delle prerogative sindacali dallo stesso fruibili. Ove necessario, l'amministrazione potrà richiedere chiarimenti all'organizzazione sindacale.

**19/02/2020 La sanzione disciplinare della sospensione del rapporto di lavoro fa venir meno la qualifica di dirigente sindacale del dipendente interessato?**

CQRS14

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 ruolo. Ciò premesso, poiché la sanzione disciplinare della sospensione non fa sorgere in capo al dipendente obblighi di prestazione lavorativa, il dipendente potrà svolgere la sua attività sindacale senza utilizzare permessi retribuiti, i quali trovano fondamento nella necessità, permanendo attivo il rapporto di lavoro, di giustificare l'assenza dal servizio del dipendente impegnato nell'attività sindacale.

**19/02/2020 Il dirigente del terminale di tipo associativo partecipa alle trattative?**

CQRS15

I dipendenti che siano componenti dei terminali di tipo associativo nominati dalle organizzazioni sindacali rappresentative sono considerati dirigenti sindacali a tutti gli effetti dall'art. 3 del CCNQ del 4 dicembre 2017. Tuttavia 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, possedendo i requisiti previsti dal CCNL, sia formalmente accreditato quale componente della delegazione trattante da parte della organizzazione sindacale titolata.

**19/02/2020 Le organizzazioni sindacali non rappresentative possono nominare il terminale associativo?**

CQRS16

I terminali di tipo associativo previsti dall'art. 10 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 sulla costituzione delle RSU e dall'art. 3 del CCNQ 4 dicembre 2017 sono delle mere strutture organizzative delle organizzazioni sindacali di categoria. Tutte le organizzazioni sindacali rappresentative, pertanto, possono comunicare all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali dei propri terminali associativi. Pertanto, nel caso in cui una organizzazione sindacale non rappresentativa comunichi il nominativo del proprio terminale di tipo associativo all'amministrazione, questa ultima ne prende atto semplicemente ai fini conoscitivi.

**19/02/2020 La tutela prevista dall'art. 20, comma 4 del CCNQ 4 dicembre 2017 (trasferimento del dirigente sindacale) si applica anche ai componenti della RSU?**

CQRS17

Ai sensi dell'art. 3 del CCNQ del 4 dicembre 2017 i componenti della RSU sono dirigenti sindacali. Pertanto ad essi, come agli altri soggetti richiamati dal citato articolo, si applica la particolare tutela prevista dall'art. 20, comma 4.

**19/02/2020 Il dirigente sindacale che rientra in servizio al termine del mandato sindacale ha diritto ad essere riassegnato allo stesso ufficio che aveva lasciato?**

CQRS18

La norma di garanzia contenuta nell'art. 20 del CCNQ 4 dicembre 2017 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.

**9/02/2020 Quali sono le condizioni per l'applicazione dell'art. 20 del CCNQ 4 dicembre 2017?**

CQRS19

L'art. 20, comma 1 del CCNQ 4 dicembre 2017 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". In altre parole, il dipendente che ha cambiato città in seguito ad un mandato sindacale, al termine dello stesso può chiedere di essere ricollocato, con diritto di precedenza, laddove ha il centro principale dei propri interessi. Pertanto, solo qualora si realizzino entrambe le citate condizioni il dirigente potrà richiedere il trasferimento, con precedenza rispetto agli altri richiedenti.

**19/02/2020 Come si concilia l'art. 20, comma 1 del CCNQ 4 dicembre 2017 con altre norme che tutelano il trasferimento di categorie protette?**

CQRS20

La clausola contrattuale in esame prevede che il dirigente sindacale "può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione [...] ovvero in altra amministrazione anche di diverso comparto". Tale clausola è applicabile in tutti i casi in cui si verificano le condizioni previste.

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.

**19/02/2020 Esistono margini di discrezionalità per l'amministrazione nell'applicazione dell'art. 20, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017?**

CQRS21

La clausola contrattuale in esame prevede che il dirigente sindacale "può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione [...] ovvero in altra amministrazione anche di diverso comparto". Tale clausola è applicabile in tutti i casi in cui si verificano le condizioni previste. Resta fermo che in caso di trasferimento tra amministrazioni è necessario che l'amministrazione ricevente esprima parere favorevole.

**19/02/2020 La tutela dell'art. 20, comma 4, del CCNQ 4 dicembre 2017 in materia di trasferimento dei dirigenti sindacali può incontrare limiti nei contratti integrativi?**

CQRS22

L'articolo 20, comma 4, del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede che *“il trasferimento in un'unità operativa ubicata in comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali [...], può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive associazioni sindacali di appartenenza o della RSU qualora il dirigente ne sia componente.”* Particolari eccezioni sono espressamente previste per le istituzioni scolastiche ed educative al comma 5 del medesimo articolo 20. I commi in parola non operano alcun rinvio alla contrattazione integrativa. Pertanto, in assenza di espresse previsioni in tal senso nei CCNL di comparto o area, la contrattazione integrativa non può intervenire sull'istituto della tutela sindacale in esame.

**19/02/2020 contratti prevedono una tutela assicurativa per gli infortuni occorsi nello svolgimento del mandato sindacale?**

CQRS23

Nei contratti quadro vigenti non è previsto nulla circa la tutela assicurativa per infortuni in itinere durante gli spostamenti necessari per esercitare il mandato sindacale. Si osserva, peraltro, che una tale fattispecie è riconducibile all'attività sindacale e non all'attività svolta per l'amministrazione.

## RSU (21 oggetti)

### Regole di funzionamento (15 oggetti)

**27/04/2020 Nel caso in cui un ente abbia ricevuto dalla RSU un verbale della riunione dei propri componenti nell'ambito della quale sono stati nominati il coordinatore e dei vice – coordinatori, è legittimo poi che l'ente per un incontro di confronto sindacale inviti il solo coordinatore della RSU?**

CQRS142

L'ACQ 7 agosto 1998 e s.m.i. si limita a prevedere, all'articolo 8, che la RSU assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti. Con l'interpretazione autentica di tale articolo (6 aprile 2004) le parti hanno chiarito che la RSU può anche darsi di un proprio Regolamento interno. In assenza di ulteriori indicazioni, si può, comunque, ritenere che detto Regolamento possa contenere, ad esempio, le regole per il funzionamento dell'organismo collegiale, le modalità con le quali la maggioranza si esprime, i delegati a far parte della 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.

Pertanto, laddove la RSU si doti di un Regolamento e lo trasmetta formalmente all'amministrazione, quest'ultima non potrà che prenderne atto previa verifica che l'adozione dello stesso sia avvenuta a maggioranza dei componenti RSU.

Tanto premesso, considerato che nessuna clausola contrattuale definisce la figura del Coordinatore o dei Vice-coordinatori, si ritiene che per la risoluzione del caso prospettato sia opportuno verificare all'interno del Regolamento quali compiti siano affidati al Coordinatore ed ai Vice-coordinatori.

**01/04/2020 Se la RSU non ha individuato la figura del coordinatore, l'amministrazione deve tener conto di tutte le richieste attinenti alle relazioni sindacali che arrivano dai singoli componenti indipendentemente dalla condivisione di tutti o di parte degli altri componenti? L'amministrazione può limitarsi a considerare le sole richieste che pervengano a firma della maggioranza?**

CQRS137

Nel merito si osserva che, ai sensi dell'art. 8 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, 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.

Al riguardo, si ricorda che l'Accordo di interpretazione autentica stipulato il 6 aprile 2004, avente ad oggetto il menzionato articolo 8 ha previsto che:

1. la RSU è uno organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori;

2. sul funzionamento della RSU, l'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 stabilisce come unica regola che la RSU assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti;
3. le modalità con le quali tale maggioranza si esprime devono essere, eventualmente, definite dalla RSU stessa con proprio regolamento interno;
4. la circostanza che la RSU non si doti di un proprio regolamento, non ne muta la natura, che rimane quella di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale;
5. ne deriva, inoltre, che anche in mancanza di un regolamento di funzionamento, la RSU decide a maggioranza.

Conseguentemente, in mancanza di un Regolamento di Funzionamento e della nomina di un Coordinatore, l'amministrazione dovrà tener conto solo delle richieste inerenti alle relazioni sindacali che pervengano dalla maggioranza della RSU.

### **19/02/2020 L'assenza per maternità comporta la decadenza dalla carica di RSU?**

CQRS92

L'assenza temporanea dal servizio per maternità non può costituire causa di decadenza da una carica elettiva.

### **19/02/2020 La RSU può essere sfiduciata?**

CQRS93

L'Accordo quadro del 7 agosto 1998 non prevede in nessuna sua parte che la RSU una volta eletta possa essere "sfiduciata" dai dipendenti che l'hanno eletta al fine di provocarne la decadenza.

### **19/02/2020 Un componente decaduto, cessata la causa di decadenza, può riprendere l'incarico?**

CQRS94

L'Accordo quadro del 7 agosto 1998 non prevede che un componente della RSU decaduto possa riprendere l'incarico, neanche nell'ipotesi in cui sia cessata la causa di decadenza. Peraltro, una tale ipotesi potrebbe risultare in contrasto con l'articolo 7 dell'ACQ 7.8.1998 come sostituito dall'art. 3 del CCNQ 9.2.2015, il quale, al comma 2, prevede che *"in tutti i casi di dimissioni o decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista."*

### **19/02/2020 RS133 - Un componente della RSU che si dimette dall'amministrazione decade dalla carica?**

CQRS95

L'art. 3, comma 2, della parte II dell'Accordo quadro sulla costituzione delle RSU del 7 agosto 1998, come sostituito dall'art. 1 del CCNQ 9.2.2015, prevede che sono eleggibili nelle RSU i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o, a determinate condizioni, a tempo determinato, in servizio alla data di inizio delle procedure elettorali. I requisiti necessari per ricoprire la carica di componente della RSU sono, pertanto, l'essere dipendente dell'amministrazione e l'essere in servizio, condizioni che non sussistono nel caso in cui lo stesso si dimetta dall'amministrazione.

**19/02/2020 È possibile sostituire un componente RSU dimissionario o decaduto con altro appartenente ad un'altra lista?**

CQRS96

L'art. 7, comma 2, dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998, come sostituito dall'art. 3 del CCNQ 9 febbraio 2015, non consente di sostituire un componente della RSU decaduto con altro appartenente ad un'altra lista. Il citato articolo, infatti, chiaramente indica che la sostituzione va effettuata con *"il primo dei non eletti appartenente alla medesima lista"*.

**19/02/2020 Cosa accade se il numero dei componenti della RSU scende al di sotto del 50%?**

CQRS97

L'art. 7, comma 3 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 come rinnovellato dall'art. 3 del CCNQ del 9 febbraio 2015, prevede che *"la RSU decade qualora il numero dei componenti scenda al di sotto del 50% del numero previsto all'art. 4, parte I dell'ACQ 7 agosto 1998, con il conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal [...] Regolamento."* In caso di decadenza le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto di riferimento – singolarmente o congiuntamente - dovranno provvedere ad indire nuove elezioni. Si ricorda, in ogni caso che, come chiarito nell'all'Accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001 nell'attesa della rielezione – che deve avvenire entro massimo 50 giorni - le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e con gli eventuali componenti della RSU rimasti in carica.

**19/02/2020 In che modo si sostituisce il componente RSU decaduto dalla carica?**

CQRS98

L'art. 7 della parte I dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 come rinnovellato dall'art. 3 del CCNQ del 9 febbraio 2015 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 o alla dichiarazione di decadenza dell'intera RSU, va data comunicazione al servizio di gestione del personale e ai lavoratori mediante affissione all'albo. Non deve essere inviata alcuna comunicazione all'Aran.

**19/02/2020 Chi prende atto delle dimissioni di un componente RSU?**

CQRS99

Prendere atto delle dimissioni dei propri componenti e procedere alle relative sostituzioni è di stretta competenza della RSU. Tuttavia, qualora entro 45 giorni la RSU non abbia adempiuto a tali obblighi, la decadenza automatica del singolo componente o dell'intera RSU può essere rilevata anche dall'amministrazione, la quale, nel primo caso, informa i componenti della RSU rimasti in carica invitandoli a provvedere alla sostituzione, mentre nel secondo caso invita le organizzazioni sindacali aventi titolo ad indire nuove elezioni (art. 7, commi 4 e 5 del ACQ 7 agosto 1998 come sostituito dall'art. 3 del CCNQ 9.2.2015).

**19/02/2020 Nella Scuola esiste incompatibilità tra le funzioni di membro del Consiglio d'istituto e quelle di componente RSU?**

CQRS101



Le organizzazioni sindacali hanno solo titolo a presentare le liste con i candidati alle elezioni delle RSU. La RSU una volta eletta agisce autonomamente e assume le proprie decisioni a maggioranza dei suoi componenti.

### **19/02/2020 Le organizzazioni sindacali possono intervenire sul funzionamento della RSU?**

CQRS101

Le organizzazioni sindacali hanno solo titolo a presentare le liste con i candidati alle elezioni delle RSU. La RSU una volta eletta agisce autonomamente e assume le proprie decisioni a maggioranza dei suoi componenti.

### **19/02/2020 Nel caso in cui la RSU non si sia dotata di un regolamento per il proprio funzionamento, l'amministrazione come deve comportarsi?**

CQRS102

La circostanza che la RSU non si doti di un proprio regolamento non ne muta la natura che rimane quella di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale, tra le quali le modalità di assunzione delle decisioni, che devono essere assunte a maggioranza dei componenti. Pertanto l'amministrazione - ferma restando l'assoluta insindacabilità del fatto che la RSU non si sia dotata di un regolamento di funzionamento - dovrà sempre attenersi alle indicazioni che la RSU, a maggioranza, avrà assunto e debitamente comunicato.

### **19/02/2020 Il componente della RSU può delegare la sua funzione?**

CQRS103

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

### **19/02/2020 La RSU può utilizzare, per le sue comunicazioni al personale, la carta intestata dell'amministrazione?**

CQRS104

La RSU deve utilizzare, per qualsiasi tipo di comunicazione, diretta e non ai dipendenti dell'Ente, carta intestata propria o semplicemente un foglio bianco con un timbro che permetta ai dipendenti stessi di accertare la provenienza della comunicazione stessa. Non è, invece, possibile utilizzare la carta intestata dell'Ente in quanto la comunicazione proviene da un soggetto differente, ovvero la RSU.

## **Procedura elettorale (6 oggetti)**

### **19/02/2020 Chi può indire le nuove elezioni nel corso del triennio?**

CQRS86

Nel caso in cui la RSU decada nel corso della vigenza triennale l'indizione dell'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.

### **19/02/2020 L'amministrazione può indire le elezioni?**

CQRS87

L'amministrazione non ha alcun compito nell'indizione delle elezioni, se non quello di informare le OO.SS. rappresentative nel comparto dell'eventuale decadenza della RSU.

### **19/02/2020 In caso di annullamento delle elezioni RSU la Commissione elettorale può indire le nuove elezioni?**

CQRS88

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 accordo. 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.

### **19/02/2020 I candidati nelle elezioni delle RSU devono essere iscritti al sindacato nella cui lista si presentano?**

CQRS89

L'art. 3, comma 2, dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 come sostituito dall'art. 1 del CCNQ 9 febbraio 2015 non prevede alcun obbligo per il lavoratore candidato alle elezioni di essere iscritto o di iscriversi al sindacato nelle cui liste è presentato.

### **19/02/2020 La RSU si considera insediata se pende un ricorso al Comitato dei garanti?**

CQRS90

L'Accordo quadro 7 agosto 1998 non affronta direttamente la problematica in esame. Tuttavia si ritiene che in caso di ricorsi presentati al Comitato dei garanti, nelle more del pronunciamento, la RSU, ove necessario ed urgente, possa comunque operare seppure con riserva, riserva che sarebbe opportuno emergesse anche nelle convocazioni operate dall'amministrazione.

### **19/02/2020 La decisione del Comitato dei garanti è vincolante per la Commissione elettorale?**

CQRS91

Le elezioni delle RSU 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.

Tuttavia, occorre osservare che il Tribunale di Roma, con ordinanza del 9 settembre 2015 ha precisato che il Comitato dei Garanti si configura come un arbitro irrituale, il che implica che gli atti posti in essere dallo stesso non sono semplici pareri, ma vere e proprie decisioni a cui la Commissione elettorale dovrebbe uniformarsi e avverso le quali sono ammesse solo le impugnazioni tipiche del caso.

## Prerogative sindacali ( 69 oggetti )

### Distacco sindacale (20 oggetti)

**22/06/2020 Nel comparto Funzioni Locali un dipendente che al momento del distacco sindacale percepiva una indennità di posizione organizzativa, deve continuare a percepire la medesima indennità al rientro dal distacco sindacale anche se l'incarico è scaduto e non è stato rinnovato? In tali casi trova applicazione il disposto di cui all'art. 20, comma 2 del CCNQ del 4 dicembre 2017?**

CQRS145

Nel merito, si fa presente che l'art. 47 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14 settembre 2000, come modificato dall'art. 39 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 22 gennaio 2004, prevede che al dipendente in distacco sindacale che ricopra, al momento di attivazione dello stesso, anche un incarico di posizione organizzativa compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale. Tale retribuzione viene corrisposta per tutta la durata del distacco anche qualora nel frattempo venga a scadenza la posizione organizzativa.

Tuttavia, qualora al momento della ripresa in servizio del dipendente la posizione organizzativa preventivamente ricoperta non sia più prevista o sia stata assegnata ad altro dipendente, la retribuzione correlata alla stessa non potrà essere corrisposta ulteriormente, atteso che la clausola summenzionata introduce un beneficio limitato alla durata del distacco sindacale. Analogamente, laddove al rientro dal distacco al lavoratore venga nuovamente conferita la stessa o altra posizione organizzativa il cui valore economico sia inferiore rispetto a quella in godimento al momento dell'attivazione del distacco, il dipendente in parola spetta la retribuzione di posizione correlata all'incarico assegnato dopo il rientro in servizio.

Infatti, al riguardo, occorre chiarire la disposizione contenuta nel citato art. 20, comma 2, che deve essere letta unitamente al comma 1. I suddetti commi prevedono che: *"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 collocata in diverso comune ovvero in altra amministrazione dello stesso o di diverso comparto o area, quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta.*

*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."*

In particolare, dal combinato disposto delle due clausole in esame emerge che la tutela ivi prevista si riferisce, esclusivamente, a quei dipendenti che chiedono di essere trasferiti in un'altra

amministrazione anche di diverso comparto che abbia sede in un comune diverso da quello ove ha sede l'amministrazione di appartenenza.

In tale caso, al fine di evitare che da detto trasferimento possa conseguire una penalizzazione, il contratto riconosce la conservazione "ad personam" (con assegno riassorbibile) del trattamento economico più favorevole eventualmente previsto nell'amministrazione di appartenenza. Il valore di tale assegno sarà pari al differenziale tra il trattamento economico che il lavoratore percepirebbe se rientrasse nella propria amministrazione e quello, invece, erogato nell'amministrazione ove ottiene di essere trasferito.

**22/06/2020 In presenza di un distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta occorre riproporzionare i permessi ex art. 33 della legge 104/1992?**

CQRS143

Nel merito si fa presente che l'art. 8, comma 5 del CCNQ del 4 dicembre 2017 prevede che nei confronti del personale in distacco "part-time" trovano applicazione le norme previste nei singoli CCNL per il rapporto di lavoro part-time solo con riferimento all'istituto delle ferie e del periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica.

In sostanza poiché la tipologia di distacco sindacale in esame non si configura come un rapporto di lavoro a tempo parziale, non trovano automaticamente applicazione tutte le norme sul "part-time" ma solo quelle espressamente richiamate dal CCNQ citato. Conseguentemente non si procede al riproporzionamento dei suddetti permessi.

**01/04/2020 Cosa si intende per "provvedimento di autorizzazione" quando nell'art. 22, comma 1 del CCNQ 4.12.2017 si afferma che "Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del DM 23 febbraio 2009 è fatto obbligo alle amministrazioni di inviare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, immediatamente e, comunque, non oltre due giornate lavorative successive all'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali 21 da parte dei propri dipendenti"?**

CQRS140

Nel merito occorre precisare che la dizione "provvedimenti di autorizzazione" contenuta nell'art. 22, comma 1 del CCNQ 4.12.2017 è stata ripresa dall'art. 4, comma 4 del D.M. 23.2.2009 ove si affermava che "...i contratti collettivi nazionali quadro dovranno prevedere l'obbligo per le amministrazioni di inviare, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, esclusivamente attraverso il sito web GEDAP, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali da parte dei propri dipendenti, immediatamente dopo l'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione".

Nel ricordare che nel pubblico impiego contrattualizzato gli atti di gestione del rapporto di lavoro hanno natura privatistica, si rappresenta che le parti che hanno sottoscritto il CCNQ 4.12.2017 non hanno, tuttavia, ritenuto necessario specificare all'interno della norma contrattuale la tipologia del provvedimento lasciando alle amministrazioni ampia autonomia organizzativa nell'adozione dei suddetti atti.

Si ritiene, pertanto, che, a titolo esemplificativo, in caso di richiesta di un distacco/aspettativa sindacale, verificati i presupposti soggettivi ed oggettivi, lo stesso dovrebbe essere concesso con il medesimo atto/provvedimento utilizzato di norma dall'amministrazione per concedere qualunque altro tipo di aspettativa retribuita o non retribuita.

La stessa considerazione può essere fatta nell'ipotesi di richiesta di permessi sindacali il cui provvedimento sarà della medesima tipologia di quello adottato per accordare la fruizione degli altri permessi retribuiti e non, previsti dal CCNL di riferimento o dalla legge. Si ricorda che nell'attribuzione delle prerogative sindacali la discrezionalità dell'amministrazione si limita alla verifica della sussistenza delle condizioni oggettive (ad esempio la capienza del monte ore) e soggettive (ad esempio in caso di permessi per riunioni di organismi direttivi statuari che la persona per la quale vengano richiesti sia un dirigente componente dell'organismo in questione).

**01/04/2020 Il dipendente/dirigente sindacale in distacco part-time, che ha subito durante lo svolgimento del proprio servizio un infortunio sul lavoro, può recuperare le giornate non fruite di distacco sindacale durante il periodo di infortunio?**

CQRS139

L'istituto del distacco sindacale si configura, come dice lo stesso nome, in un "distacco" a tempo parziale del lavoratore presso il sindacato - con la conseguenza che la prestazione lavorativa dello stesso viene resa in parte per l'amministrazione ed in parte per l'organizzazione sindacale. Conseguentemente, qualsiasi tipologia di assenza (malattia, maternità, infortunio, ecc.) andrà ad incidere sulla prestazione da rendere all'amministrazione o al sindacato a seconda dei giorni in cui si verifica l'assenza stessa. Per tale ragione il CCNQ non ha previsto alcuna forma di recupero di eventuali giorni di distacco nei quali il lavoratore non ha potuto rendere a qualunque titolo la propria attività al sindacato.

**01/04/2020 La malattia interrompe il distacco sindacale? La malattia in capo al dipendente in distacco è soggetta alla decurtazione del trattamento economico accessorio per le assenze nei primi 10 gg ex art. 71 del D.L. 112/2008? In tali ipotesi, la malattia è utile per il calcolo del periodo di comparto?**

CQRS138

L'istituto del distacco sindacale si configura, come dice lo stesso nome, in un "distacco" a tempo pieno del lavoratore presso il sindacato con la conseguenza che la prestazione lavorativa dello stesso viene resa per l'organizzazione sindacale. Conseguentemente, qualsiasi tipologia di assenza durante il periodo di distacco (malattia, maternità, infortunio, ecc.) andrà ad incidere sulla prestazione da rendere al sindacato. Poiché, quindi, durante il periodo di distacco sindacale a tempo pieno il rapporto di lavoro con l'amministrazione - benché venga ugualmente retribuito - è sospeso, in analogia a quanto avviene durante i periodi di congedo o aspettativa retribuita, le assenze per malattia che si verificano durante detto periodo non sono idonee di per sé ad interromperlo a meno che non sia l'organizzazione sindacale a comunicare all'amministrazione la revoca del distacco stesso. In mancanza di revoca, pertanto, eventuali assenze per malattia inferiori ai 10 gg non comporteranno alcuna decurtazione sulla normale retribuzione prevista in caso di distacco e allo stesso modo i giorni di malattia non saranno conteggiati ai fini del periodo di comparto.

**19/02/2020 Quali dipendenti possono fruire di un distacco sindacale?**

CQRS37

Ai sensi dell'art. 7, comma 1 del CCNQ del 4 dicembre 2017 possono essere posti in distacco sindacale esclusivamente i dipendenti ed i dirigenti in servizio a tempo indeterminato, anche part-

time, presso le amministrazioni pubbliche ricomprese nei comparti e nelle aree, che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie associazioni sindacali rappresentative, nei limiti numerici previsti dal vigente CCNQ di ripartizione delle prerogative sindacali.

**19/02/2020 È possibile consentire la fruizione di distacchi ottenuti per cumulo di permessi a dirigenti di organizzazioni sindacali non rappresentative aderenti a confederazioni rappresentative?**

CQRS38

La materia è regolata dall'art. 16, comma 2 del CCNQ 4 dicembre 2017 il quale prevede che i distacchi ottenuti per cumulo di permessi, attribuiti alle confederazioni, possono essere attivati da queste ultime a favore dei propri dirigenti sindacali, ivi inclusi quelli delle organizzazioni sindacali di categoria non rappresentative aderenti alle medesime confederazioni, in tutti i comparti o aree.

**19/02/2020 Come deve essere considerato il distacco richiesto per il dirigente sindacale che è già in servizio part-time? Intero o frazionato?**

CQRS39

Per rispondere al quesito occorre osservare che, da un lato l'art. 7, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede che il distacco sindacale può essere fruito dai dipendenti sia con rapporto di lavoro a tempo pieno che a tempo parziale e, dall'altro, l'art. 8, comma 3 dispone che il distacco con articolazione della prestazione lavorativa ridotta può essere utilizzato solo dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno. Ne deriva che il distacco eventualmente richiesto da un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale è da considerarsi come distacco intero.

**19/02/2020 Quali sono le percentuali di attività lavorativa consentite in caso di utilizzo del distacco sindacale part-time?**

CQRS40

L'art. 8, comma 3, del CCNQ 4 dicembre 2017 disciplina chiaramente i limiti della riduzione dell'attività lavorativa in caso di distacco o aspettativa part-time determinando la percentuale massima di attività lavorativa nel 75% e rinviando ai CCNL dei rispettivi comparti di riferimento per l'individuazione della percentuale minima.

**19/02/2020 Come deve intendersi l'espressione "i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico" contenuta nell'art. 19, comma 3 del CCNQ 4 dicembre 2017?**

CQRS41

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

**19/02/2020 Possono attribuirsi buoni pasto ai dipendenti in distacco sindacale part-time?**

CQRS42

La disciplina di riferimento per i distacchi part-time è contenuta all'art. 8, comma 5, del CCNQ 4 dicembre 2017, il quale non regola l'istituto dei buoni pasto. Conseguentemente, per la risoluzione del quesito occorre fare riferimento alla disciplina generale contenuta all'art. 7 del medesimo CCNQ al fine di verificare se i periodi trascorsi in distacco sindacale siano o meno utili per la maturazione dei buoni pasto.

In particolare, il citato art. 7 prevede che i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tuttavia tale equiparazione non implica che l'attività svolta in distacco sindacale sia assimilabile all'attività di servizio "istituzionale" per quanto attiene alla durata della prestazione ai fini della maturazione dei vari benefici contrattuali, quali il buono pasto o trattamenti accessori correlati all'espletamento effettivo dell'attività lavorativa. La volontà delle parti, infatti, è stata quella di introdurre, con l'art. 7, comma 2 del CCNQ 4 dicembre 2017, una tutela affinché l'attività sindacale non pregiudicasse la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini della carriera e della pensione.

Tanto premesso, spetta al singolo Ente valutare caso per caso se ricorrano o meno le condizioni per la maturazione dei buoni pasto, considerando a tal fine il solo servizio effettivamente prestato.

#### **19/02/2020 Durante i periodi di distacco sindacale a tempo pieno maturano le ferie?**

CQRS43

L'art. 7, comma 2 del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede che *"i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione [...] salvo che per il diritto alle ferie [...]"*. Pertanto, durante i periodi di distacco sindacale, il lavoratore - non essendovi presenza in servizio - non matura le ferie.

#### **19/02/2020 Chi è in distacco part-time matura le ferie?**

CQRS44

Per quanto concerne il diritto alle ferie, l'art. 8, comma 5, del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede che nel caso di distacco sindacale part-time, per quanto concerne il diritto alle ferie, si applicano le norme previste nei singoli CCNL per il rapporto di lavoro part-time orizzontale o verticale. Ne consegue che il dipendente in distacco sindacale part-time matura le ferie in misura proporzionale alle giornate di presenza in servizio.

#### **19/02/2020 Chi rientra dal distacco sindacale totale, può richiedere all'amministrazione le ferie non godute durante il periodo del distacco?**

CQRS45

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 (art. 7, comma 3, CCNQ 4 dicembre 2017), né chiedere di usufruire delle ferie non godute durante il distacco sindacale in quanto non maturate nell'amministrazione.

#### **19/02/2020 A chi debbono essere presentate le richieste di distacco sindacale?**

CQRS46

L'art. 21, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017 dispone che le richieste di distacco sindacale devono essere presentate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative alle

amministrazioni di appartenenza del personale interessato e al Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso la piattaforma web GEDAP.

**19/02/2020 Le organizzazioni sindacali hanno l'obbligo di comunicare alle singole amministrazioni le variazioni in esito alla fruizione dei distacchi e delle prerogative sindacali? E le conferme?**

CQRS47

L'art. 21, comma 5, del CCNQ del 4 dicembre 2017 al fine di semplificare le procedure, prevede che devono essere comunicate alle amministrazioni, entro il 31 gennaio di ogni anno, le sole variazioni ai distacchi ed alle aspettative in atto e non anche le conferme. Si richiama l'attenzione sul fatto che le amministrazioni hanno, a loro volta, l'obbligo di comunicare tempestivamente gli estremi dei provvedimenti di concessione, modifica o revoca dei distacchi o delle aspettative non retribuite attraverso la piattaforma web GEDAP.

**19/02/2020 Le amministrazioni e l'A.Ra.N. hanno il compito di verificare il rispetto dei contingenti dei distacchi fissati, per le singole organizzazioni, dai CCNQ di ripartizione delle prerogative sindacali?**

CQRS48

La funzione di verifica del rispetto dei contingenti dei distacchi spetta, ai sensi dell'art. 21, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017, al Dipartimento della Funzione Pubblica.

**19/02/2020 È possibile cumulare i permessi del monte ore con il distacco part-time?**

CQRS49

L'art. 8, comma 7, del CCNQ del 4 dicembre 2017 prevede che nell'ipotesi di distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato, ferma restando la possibilità, in via eccezionale, di poter utilizzare permessi senza riduzione del debito orario, che dovranno essere comunque recuperati nell'arco dello stesso mese. Il divieto di cumulo previsto dal suddetto comma 7 contempla tuttavia delle eccezioni nei successivi commi 7-bis e 7-ter introdotti dall'art. 1, comma 4, del CCNQ 19 novembre 2019.

La prima eccezione trova applicazione in tutte le amministrazioni pubbliche diverse dalle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e attiene ai soli permessi per espletamento del mandato di pertinenza della RSU. Il citato comma 7-bis consente, infatti, al dirigente sindacale in distacco part-time con percentuale lavorativa pari o superiore al 50% di poter fruire dei permessi della RSU a condizione che ne sia componente.

La seconda eccezione, regolata come detto dal comma 7-ter, riguarda invece le sole istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e - anche in questo caso - ha per oggetto esclusivamente i permessi per espletamento del mandato di pertinenza della RSU. La disposizione consente al dirigente sindacale in distacco part-time che sia altresì componente della RSU di poter fruire dei permessi di competenza di quest'ultima qualora debba partecipare a delle riunioni sindacali convocate dalla amministrazione. Si ricorda, tuttavia, che anche in tale ipotesi rimangono fermi i limiti di utilizzo dei permessi per l'espletamento del mandato previsti nelle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione per il personale tenuto ad assicurare la continuità didattica - art. 18, comma 3 del CCNQ 4 dicembre 2017. In particolare, non possono essere utilizzati permessi per più di cinque giorni lavorativi a bimestre e, in ogni caso, dodici giorni nel



corso dell'anno scolastico o accademico. Solo nel periodo in cui si svolge la contrattazione integrativa e nel rispetto del principio fissato per assicurare la continuità didattica, la fruizione dei permessi (cinque giorni lavorativi a bimestre), può essere diversamente modulata, previo accordo tra le parti, fermo rimanendo il limite massimo di dodici giorni nel corso dell'anno scolastico o accademico.

### **19/02/2020 Il dirigente sindacale in distacco part-time può usufruire dei permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statuari di cui all'art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017?**

CQRS50

L'art. 8 del CCNQ 4 dicembre 2017, come modificato dall'art. 1 del CCNQ del 19 novembre 2019, prevede l'impossibilità di cumulo del distacco part-time con i permessi per l'espletamento del mandato di pertinenza delle organizzazioni sindacali rappresentative e, in alcuni casi, con i permessi di competenza della RSU. Nessuna incompatibilità è prevista con riguardo ai permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statuari di cui all'art. 13, i quali vengono fruiti per specifiche finalità.

Vanno tuttavia effettuate le seguenti considerazioni:

- nel caso di part-time verticale o orizzontale, la possibilità di fruire di permessi è consentita solo nei giorni in cui il dipendente è tenuto alla prestazione lavorativa e nei limiti della stessa;
- i permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statuari di cui all'art. 13 non possono essere cumulati fra di loro (al fine di aumentare i giorni di distacco), ma devono essere usufruiti esclusivamente in coincidenza delle riunioni dei predetti organismi statuari, al fine di evitare che il distacco part-time si trasformi surrettiziamente in distacco totale.

Si ricorda, infine, che lo stesso art. 13, comma 3, del CCNQ in parola, rimandando all'art. 10, comma 7, prevede che nell'utilizzo di tali permessi deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente, attraverso il preavviso del dirigente responsabile della struttura che dovrà avvenire secondo le modalità concordate in sede decentrata.

### **19/02/2020 Il distacco part-time è cumulabile con l'aspettativa non retribuita?**

CQRS51

Ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNQ del 4 dicembre 2017, come modificato dall'art. 1, comma 5 del CCNQ del 19 novembre 2019, i distacchi con prestazione lavorativa ridotta possono essere cumulati con l'aspettativa non retribuita nel limite massimo del 10% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale.

Ulteriori limiti sono previsti nelle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione, dove – fermo il limite di cui al paragrafo precedente - tale facoltà è possibile esclusivamente cumulando un distacco al 50% con un'aspettativa sindacale non retribuita al 50%.

## **Permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari (5 oggetti)**

### **19/02/2020 La richiesta di permesso sindacale deve contenere la norma contrattuale di riferimento o è sufficiente una dizione generica?**

CQRS74

I permessi sindacali non possono essere fruiti per generiche motivazioni. Poiché le diverse tipologie di permessi previsti dal contratto sono correlate ai possibili utilizzi degli stessi, la richiesta deve sempre fare riferimento alla norma contrattuale alla quale il permesso si riferisce, soprattutto in considerazione del fatto che l'Amministrazione dovrà correttamente decurtare, attraverso la procedura GEDAP, il monte ore relativo alla tipologia di permesso richiesto.

**19/02/2020 I dirigenti sindacali che non sono componenti della delegazione trattante possono usufruire dei permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statuari?**

CQRS75

La fruizione dei permessi di cui all'art. 13 del CCNQ 4 dicembre 2017 è riservata ai dirigenti sindacali, non collocati in distacco o aspettativa sindacale a tempo pieno, che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni e/o organizzazioni sindacali di categoria e sono finalizzati alla partecipazione alle riunioni dei suddetti organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali e territoriali. In questo caso, la qualità di dirigente sindacale deriva dall'appartenenza all'organismo statuario a prescindere dall'essere componente della RSU o dall'accredito a partecipare alla delegazione trattante in sede di singola amministrazione.

**19/02/2020 Le confederazioni possono utilizzare i permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statuari nei comparti e nelle aree ove non hanno organizzazioni rappresentative?**

CQRS76

I permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statuari, di cui all'art. 13 del CCNQ 4 dicembre 2017, sono attribuiti alle organizzazioni sindacali nei singoli ambiti ove le stesse risultano essere rappresentative. La quota assegnata alle Confederazioni, invece, non ha un comparto/area predefinito, per cui queste ultime possono utilizzarla in qualsiasi comparto/area in favore di propri dirigenti sindacali in possesso dei requisiti previsti al comma 1 del medesimo art. 13. Va, inoltre, ricordato che l'art. 16 del CCNQ in parola contiene alcune clausole di flessibilità. Tra queste appare opportuno segnalare il comma 4 che dispone che *"Le confederazioni rappresentative possono far utilizzare i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statuari di cui all'art. 13 alle proprie organizzazioni di categoria anche nei comparti e aree ove queste non siano rappresentative"*.

**19/02/2020 Le singole amministrazioni hanno compiti di verifica sul rispetto dei contingenti dei permessi per le riunioni degli organismi direttivi statuari?**

CQRS77

La fruizione dei permessi di cui all'art. 13 del CCNQ 4 dicembre 2017, che è finalizzata solo ed esclusivamente alla partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statuari indicati dalla norma, non prevede un tetto massimo di ore a livello aziendale ma solo il rispetto del monte ore nazionale previsto a favore delle organizzazioni sindacali e delle confederazioni rappresentative.

Tali contingenti, la cui quantità è definita nei CCNQ di ripartizione delle prerogative sindacali tempo per tempo vigenti, sono gestiti attraverso la piattaforma web GEDAP. In merito va precisato che l'art. 22, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede l'obbligo per le amministrazioni di comunicare entro due giorni lavorativi - attraverso la citata piattaforma GEDAP - le informazioni relative alla fruizione di permessi e di altre prerogative sindacali. Da ultimo si ricorda che, ai sensi del comma 8 del medesimo art. 22, *"l'associazione sindacale o la RSU che, nell'anno di riferimento,*

abbia esaurito il contingente dei permessi a disposizione, non potrà essere autorizzata alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito". Pertanto, prima di concedere i permessi in parola le amministrazioni dovranno verificare nella piattaforma GEDAP che residuino ancora ore disponibili.

**19/02/2020 I permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statuari di cui all'art. 13 del CCNQ 4 dicembre 2017 possono essere cumulati?**

CQRS78

L'art. 13, comma 4, del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede che "i permessi di cui al presente articolo non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi previsti al comma 1, specificatamente indicate". Pertanto, il cumulo dei permessi in parola può avvenire esclusivamente per il periodo di effettiva durata delle riunioni alla cui partecipazione sono finalizzati. Ad ulteriore conferma di ciò si osserva che il citato art. 13 - pur confermando il contenuto dell'art. 10, comma 7, del medesimo contratto che attribuisce all'associazione sindacale di appartenenza del dirigente sindacale la responsabilità di verificare l'effettivo utilizzo del permesso -, prevede che le riunioni devono essere "specificatamente indicate" nella richiesta di fruizione dei permessi in esame.

## Assemblea/Bacheca/Locali (14 oggetti)

**22/06/2020 Come vanno considerate le ore aggiuntive prestate da un dipendente che la mattina partecipa ad una assemblea sindacale e il pomeriggio si trattiene, debitamente autorizzato, oltre l'orario giornaliero ordinario?**

CQRS144

Nel merito, si rappresenta che per poter partecipare all'assemblea sindacale il lavoratore dovrà richiedere la fruizione del permesso appositamente previsto dall'articolo 4 del CCNQ 4.12.2017, che riconosce, a tal fine, il diritto ad astenersi dal lavoro per 10 ore annue (fatte salve le norme di miglior favore contenute nei CCNL di comparto). Tali ore sono retribuite e non devono essere recuperate. Ne consegue che, ove il lavoratore, nella medesima giornata lavorativa in cui si è assentato per partecipare all'assemblea sindacale, effettui prestazioni aggiuntive debitamente autorizzate, le stesse dovranno essere considerate come lavoro straordinario e non potranno essere portate a compensazione delle ore di permesso per la partecipazione all'assemblea stessa.

**19/02/2020 Le ore annue per l'assemblea spettano anche ai dipendenti che sono componenti RSU?**

CQRS24

Le ore annue pro capite di assemblea, di cui all'art. 4 del CCNQ 4 dicembre 2017, sono destinate alla partecipazione alle assemblee sindacali e spettano a tutti i lavoratori in quanto tali, compresi gli eletti nella RSU, che partecipino alle assemblee indette nel proprio posto di lavoro.

**19/02/2020 Su quali argomenti può essere indetta l'assemblea?**

CQRS25

L'art. 4, comma 2 del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede che 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 declinabile in modo esaustivo. In merito, appare utile precisare che le materie all'ordine del giorno dell'assemblea non devono necessariamente interessare problematiche sindacali della singola amministrazione o dell'insieme dei lavoratori della stessa, ma possono essere tutte quelle 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.

**19/02/2020 Le assemblee del personale del comparto e di quello con qualifica dirigenziale avvengono separatamente? Possono indirle gli stessi soggetti?**

CQRS26

Il diritto di indire l'assemblea:

- per il personale del comparto è in capo alla RSU unitariamente intesa ed ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto e non può parteciparvi il personale dirigente;
- per il personale dirigente è in capo ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza e alle RSA della dirigenza e non possono parteciparvi i dipendenti del comparto.

Ne consegue che le assemblee del personale del comparto e dei dirigenti avvengono, di norma, separatamente. 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.

**19/02/2020 L'organizzazione sindacale presente nel luogo di lavoro ma non rappresentativa nel comparto o nell'area può convocare l'assemblea?**

CQRS27

I soggetti titolari del diritto di indizione delle assemblee sindacali sono chiaramente indicati dall'art. 4 del CCNQ 4 dicembre 2017 e dai CCNL di comparto o di area. Dagli stessi emerge che non hanno titolo ad indire l'assemblea le organizzazioni sindacali non rappresentative, ancorché i loro rappresentanti siano presenti nell'amministrazione.

**19/02/2020 Una organizzazione sindacale rappresentativa solo nell'area dirigenziale può indire l'assemblea per il personale del comparto?**

CQRS28

Un'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.

**19/02/2020 I singoli componenti della RSU possono indire l'assemblea sindacale?**

CQRS29

L'art. 4, comma 2 del CCNQ del 4 dicembre 2017 espressamente prevede che l'assemblea sindacale può essere indetta solo dalla RSU unitariamente intesa. La disposizione contrattuale trova altresì conferma nella sentenza della Corte di Cassazione sez. lavoro n. 3095 dell'8 febbraio 2018 con la quale la Corte afferma che:

a) l'Accordo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie del 7/8/1998 e il C.C.N. quadro di pari data sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali si interpretano nel senso che il diritto di indire assemblee dei dipendenti spetta alla RSU quale organismo elettivo unitariamente inteso e a struttura collegiale - che assume ogni decisione secondo il regolamento eventualmente adottato o, in mancanza, a maggioranza dei componenti - e non ai singoli componenti della stessa RSU (cfr. anche Cass. 16.2.2005 n. 3072);

b) la sentenza di Cassazione Sezioni Unite n. 13978 del 6/6/2017 che riconosce il diritto di convocazione dell'assemblea al singolo componente delle RSU eletto nelle liste di un'organizzazione sindacale rappresentativa non si applica al settore pubblico ma solo al settore privato, retto da diversa normativa.

### **19/02/2020 Le confederazioni sindacali possono indire le assemblee sindacali nei luoghi di lavoro?**

CQRS30

I soggetti titolari del diritto di indizione delle assemblee sindacali sono chiaramente indicati dall'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 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 unitariamente intesa, solo ai rappresentanti delle organizzazioni di categoria rappresentative nel singolo comparto o area.

### **19/02/2020 L'assemblea può svolgersi all'aperto?**

CQRS31

L'art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 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.

### **19/02/2020 Quali sono i soggetti titolari del diritto di affissione?**

CQRS32

Il diritto di affissione, disciplinato dall'art. 5 del CCNQ del 4 dicembre 2017 rientra tra i diritti a sostegno dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro. Conseguentemente, la sua titolarità è in capo alla RSU unitariamente intesa ed ai dirigenti sindacali delle sole organizzazioni sindacali di categoria rappresentative (le confederazioni sindacali non hanno titolarità in proprio).

### **19/02/2020 È possibile concedere ai soggetti sindacali strumentazioni ulteriori rispetto a quelle previste dai contratti collettivi?**

CQRS33

Nel caso in cui la RSU e i dirigenti sindacali dei sindacati rappresentativi richiedano la disponibilità di strumentazioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla vigente normativa pattizia, nulla vieta

di concordarne l'utilizzo, ma ciò non può comportare un aggravio di spesa per l'amministrazione stessa.

**19/02/2020 Rientra nell'esercizio del diritto di affissione l'apertura di una finestra informatica sulla rete intranet dell'amministrazione?**

CQRS34

L'art. 5 del CCNQ del 4 dicembre 2017 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 – di eventuali sistemi di informatica. Naturalmente il dovere di collaborazione a carico dell'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.

**19/02/2020 Quali sono i soggetti titolari del diritto ai locali?**

CQRS35

Per quanto riguarda il diritto all'utilizzazione dei locali, disciplinato dall'art. 6 del CCNQ 4 dicembre 2017, va premesso che esso rientra tra i diritti a sostegno dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro. Conseguentemente, la sua titolarità è in capo alla RSU unitariamente intesa e alle sole organizzazioni sindacali di categoria rappresentative (le confederazioni sindacali non hanno titolarità in proprio).

**19/02/2020 In cosa consiste il diritto ai locali?**

CQRS36

L'art. 6 del CCNQ 4 dicembre 2017 distingue tra le amministrazioni con almeno di 200 dipendenti e quelle con meno di 200 dipendenti. Le prime dovranno mettere permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti aventi titolo, l'uso continuativo di un idoneo locale comune, organizzato con modalità concordate con i medesimi. Le seconde, invece, dovranno riconoscere ai soggetti aventi titolo la possibilità di usufruire, a richiesta, di un idoneo locale per le loro riunioni, posto a disposizione dalle amministrazioni nell'ambito della struttura.

**Permessi per l'espletamento del mandato (23 oggetti)**

**22/06/2020 È possibile nel corso di vigenza del CCNQ di ripartizione delle prerogative sindacali modificare la percentuale di cumulo, ai fini della riduzione del monte ore permessi sindacali di amministrazione, dichiarata dalle organizzazioni sindacali ai sensi degli artt. 28 e 33 del CCNQ 4 dicembre 2017, come modificato dal CCNQ 19 novembre 2019?**

CQRS146

Nel merito si evidenzia che la facoltà disciplinata dal art. 12, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017 può essere attivata nel termine di 45 giorni dalla firma dell'ipotesi di accordo sulla ripartizione delle prerogative «dalle confederazioni sindacali rappresentative nonché dalle organizzazioni sindacali rappresentative nel caso esclusivo in cui non aderiscano ad alcuna confederazione». Di tale facoltà possono avvalersi le confederazioni e, in limitati predefiniti casi, le organizzazioni.

Tuttavia, l'esercizio della facoltà in parola - dalla quale, contestualmente alla decurtazione percentuale in sede locale, discende un corrispondente cumulo di agibilità in sede nazionale - impegna le associazioni interessate per l'intera decorrenza del CCNQ.

**19/02/2020 Il dirigente sindacale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti ha diritto al buono pasto?**

CQRS52

La circostanza che l'attività sindacale in alcuni casi sia retribuita non comporta assolutamente che essa sia assimilabile all'attività di servizio "istituzionale" con riguardo all'applicazione di istituti economici relativi al salario accessorio, al rimborso spese o ai buoni pasto. Essa, infatti, non può considerarsi utile ai fini della durata della prestazione lavorativa. Tanto premesso, per quel che concerne specificatamente il riconoscimento dei buoni pasto, resta fermo che qualora il lavoratore abbia reso, nella giornata, alcune ore di prestazione lavorativa, per verificare il diritto all'eventuale riconoscimento del buono pasto occorre far riferimento alla normativa generale prevista in merito alla erogazione degli stessi dai contratti di singolo comparto/area, non essendone prevista una specifica per il personale in permesso sindacale.

**19/02/2020 Il monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato è unico o va distinto tra il personale del comparto ed il personale con qualifica dirigenziale?**

CQRS53

Le amministrazioni devono determinare separatamente il monte ore dei permessi relativo al personale del comparto e quello relativo al personale dirigente. In particolare, il primo si quantifica tenendo conto del numero di dipendenti del comparto e si suddivide in parti uguali tra la RSU e le Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto (per le modalità di calcolo si rinvia alla Guida operativa pubblicata nella sezione "strumenti operativi"). Il secondo viene quantificato tenendo conto dei dirigenti presenti nell'amministrazione e ripartito tra le sigle rappresentative nell'area della dirigenza (per le modalità di calcolo si rinvia alla Guida operativa pubblicata nella sezione "strumenti operativi").

**19/02/2020 L'amministrazione può aumentare il numero di minuti da utilizzare per il calcolo del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato?**

CQRS54

I minuti da utilizzare per quantificare in sede di amministrazione il monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato sono tassativamente definiti dai CCNQ tempo per tempo vigenti. L'amministrazione non può incrementarli né autonomamente (si determinerebbe un incremento della spesa pubblica), né mediante contrattazione integrativa (con oneri a carico del contratto integrativo) atteso che tale istituto non rientra tra le materie negoziabili a livello di ente.

**19/02/2020 Come si ripartisce il monte ore di amministrazione di pertinenza della RSU?**

CQRS55

L'art. 11, comma 2, del CCNQ del 4 dicembre 2017 prevede che è compito dei componenti della 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 alla stessa complessivamente spettanti. In mancanza di espresse indicazioni il monte ore resta un *unicum* indistinto a disposizione, fino a capienza, dei singoli componenti.

**19/02/2020 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?**

CQRS56

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato di spettanza del personale del comparto si ripartisce in due parti: la prima spettante alla RSU e la seconda spettante alle organizzazioni sindacali rappresentative. Pertanto, ciascuno dei soggetti citati può attingere esclusivamente al monte ore di propria pertinenza. Si ricorda che, in ogni caso, i permessi possono essere richiesti solo per le finalità indicate al comma 5 dell'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017.

**19/02/2020 Qual è la periodicità di rilevazione delle deleghe per la ripartizione del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato?**

CQRS57

Per effettuare la ripartizione a livello di amministrazione del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato tra le organizzazioni sindacali rappresentative nei singoli comparti/aree - individuate dall'Aran, di norma, all'inizio di ciascuna stagione contrattuale – è necessario rilevare le deleghe per il versamento dei contributi sindacali ogni anno.

**19/02/2020 In sede di calcolo e di ripartizione del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato, a chi vanno attribuiti i voti ottenuti dai soggetti sindacali interessati da un mutamento associativo?**

CQRS58

I voti delle elezioni RSU possono essere assegnati solo all'organizzazione sindacale votata dai lavoratori, essendo manifestazione della volontà degli elettori rispetto alla lista presentata. Per tale ragione non possono essere artificialmente realizzate divisioni o somme per assegnarli a soggetti sindacali differenti da quelli che hanno presentato la lista (art. 25, comma 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.)

**19/02/2020 Qual è la data di riferimento per il computo dei dipendenti a tempo indeterminato ai fini del calcolo del monte ore dei permessi sindacali di amministrazione?**

CQRS59

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

**19/02/2020 È possibile cumulare i permessi del monte ore con il distacco part-time?**

CQRS60



L'art. 8, comma 7, del CCNQ del 4 dicembre 2017 prevede che nell'ipotesi di distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato, ferma restando la possibilità, in via eccezionale, di poter utilizzare permessi senza riduzione del debito orario, che dovranno essere comunque recuperati nell'arco dello stesso mese. Il divieto di cumulo previsto dal suddetto comma 7 contempla tuttavia delle eccezioni nei successivi commi 7-bis e 7-ter introdotti dall'art. 1, comma 4, del CCNQ 19 novembre 2019.

La prima eccezione trova applicazione in tutte le amministrazioni pubbliche diverse dalle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e attiene ai soli permessi per espletamento del mandato di pertinenza della RSU. Il citato comma 7-bis consente, infatti, al dirigente sindacale in distacco part-time con percentuale lavorativa pari o superiore al 50% di poter fruire dei permessi della RSU a condizione che ne sia componente.

La seconda eccezione, regolata come detto dal comma 7-ter, riguarda invece le sole istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e - anche in questo caso - ha per oggetto esclusivamente i permessi per espletamento del mandato di pertinenza della RSU. La disposizione consente al dirigente sindacale in distacco part-time che sia altresì componente della RSU di poter fruire dei permessi di competenza di quest'ultima qualora debba partecipare a delle riunioni sindacali convocate dalla amministrazione. Si ricorda, tuttavia, che anche in tale ipotesi rimangono fermi i limiti di utilizzo dei permessi per l'espletamento del mandato previsti nelle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione per il personale tenuto ad assicurare la continuità didattica - art. 18, comma 3 del CCNQ 4 dicembre 2017. In particolare, non possono essere utilizzati permessi per più di cinque giorni lavorativi a bimestre e, in ogni caso, dodici giorni nel corso dell'anno scolastico o accademico. Solo nel periodo in cui si svolge la contrattazione integrativa e nel rispetto del principio fissato per assicurare la continuità didattica, la fruizione dei permessi (cinque giorni lavorativi a bimestre), può essere diversamente modulata, previo accordo tra le parti, fermo rimanendo il limite massimo di dodici giorni nel corso dell'anno scolastico o accademico.

### **19/02/2020 La fruizione dei permessi del monte ore di amministrazione incide sulla maturazione delle ferie?**

CQRS61

L'articolo 10 del CCNQ 4 dicembre 2017 non prevede alcuna riduzione delle ferie in caso di fruizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato, indipendentemente dal fatto che gli stessi siano fruiti su base oraria o giornaliera.

### **19/02/2020 Le ferie possono essere interrotte per fruire dei permessi sindacali?**

CQRS62

Le ferie sono un istituto a tutela della salute psicofisica del lavoratore e non possono essere interrotte, salvo i casi espressamente previsti dai CCNL. L'ipotesi di fruizione dei permessi sindacali non rientra tra questi casi.

### **19/02/2020 I permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato possono essere usufruiti solo per le trattative?**

CQRS63

I permessi sindacali di cui all'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017 sono fruibili sia per la partecipazione alle trattative, sia per ulteriori attività connesse all'espletamento del mandato quali quelle indicate nel comma 5 del medesimo art. 10.

**19/02/2020 Quali forme di controllo deve esercitare l'amministrazione in riferimento all'utilizzo del monte ore da parte degli aventi diritto?**

CQRS64

Le amministrazioni dovranno avere particolare cura nel determinare i singoli contingenti di permesso sindacale da attribuire ai soggetti aventi titolo e verificare che né la RSU né le organizzazioni sindacali rappresentative utilizzino, nell'anno considerato, più ore di quelle spettanti. Infatti, ai sensi dell'art. 22, commi 8 e 9 del CCNQ del 4 dicembre 2017 *“L'associazione sindacale o la RSU che, nell'anno di riferimento, abbia esaurito il contingente dei permessi a disposizione, non potrà essere autorizzata alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito.”* Si ricorda, inoltre, che *“Le amministrazioni che [...] concedano ulteriori permessi dopo aver accertato il completo utilizzo del monte-ore a disposizione delle singole associazioni sindacali o della RSU, saranno direttamente responsabili del danno eventualmente conseguente all'impossibilità di ottenere il rimborso [...]”*

**19/02/2020 Cosa accade se le organizzazioni sindacali rappresentative o la RSU usufruiscono solo in parte del monte ore? Quel che residua può eventualmente essere utilizzato per l'anno successivo?**

CQRS65

La mancata fruizione dei permessi sindacali sia da parte della RSU che delle organizzazioni sindacali rappresentative costituisce un risparmio per l'amministrazione. Il monte ore si azzerà alla fine di ciascun anno e andrà ricalcolato all'inizio dell'anno successivo. Non è ammessa la possibilità di rinviare all'anno successivo eventuali residui.

**19/02/2020 Nelle istituzioni scolastiche ove l'attività didattica si articola in articoli con orari che prevedono la durata unitaria della lezione in cinquanta minuti, come vanno conteggiati i permessi sindacali per l'espletamento del mandato?**

CQRS66

Le modalità di calcolo del contingente complessivo dei permessi orari induce a ritenere che l'utilizzo degli stessi è rapportato all'orario di lavoro del dipendente che ne usufruisce, a prescindere dalla durata oraria delle lezioni. Laddove gli stessi vengano richiesti da un docente, ad ogni ora di attività didattica non resa corrisponderà un'ora di riduzione del contingente dei permessi.

**19/02/2020 Cosa accade se la richiesta di permesso per l'espletamento del mandato sindacale coincide con particolari periodi di festività e ricorrenze?**

CQRS67

Pur confermando il contenuto dell'art. 10, comma 7, del CCNQ del 4 dicembre 2017 - che non prevede forme di autorizzazione per la fruizione dei permessi se non quelle coerenti con la verifica della sussistenza di ore disponibili e/o del rispetto delle eventuali norme sul preavviso definite in sede locale - si ritiene che nel caso di richiesta di fruizione dei permessi in giornate di festività

nazionale (es.: 25 dicembre, 1 gennaio, ecc.), 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.

**19/02/2020 La semplice iscrizione al sindacato legittima di per sé il dipendente alla fruizione del permesso sindacale?**

CQRS68

Per fruire dei permessi sindacali retribuiti non è sufficiente essere iscritti al sindacato titolare degli stessi. Infatti, l'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017 chiarisce che essi spettano ai dirigenti sindacali di cui all'art. 3, comma 2, lett. da b) ad e) del medesimo contratto, debitamente accreditati dall'organizzazione sindacale avente titolo.

**19/02/2020 In caso di trattative da tenersi presso altra amministrazione, da quale monte ore si dovrà attingere per consentire la partecipazione del dirigente sindacale accreditato? Da quello dell'amministrazione di appartenenza o da quello dell'amministrazione ove il dirigente sindacale si reca?**

CQRS69

Per la partecipazione alle trattative si utilizza il monte ore di permessi per l'espletamento del mandato della amministrazione ove il dirigente sindacale presta servizio, indipendentemente dal fatto che le riunioni si tengano presso la propria o presso altre amministrazioni.

**19/02/2020 La richiesta di permesso sindacale deve contenere la norma contrattuale di riferimento o è sufficiente una dizione generica?**

CQRS70

I permessi sindacali non possono essere fruiti per generiche motivazioni. Poiché le diverse tipologie di permessi previste dal contratto sono correlate ai possibili utilizzi degli stessi, la richiesta deve sempre fare riferimento alla norma contrattuale alla quale il permesso si riferisce, soprattutto in considerazione del fatto che l'Amministrazione dovrà correttamente decurtare, attraverso la procedura GEDAP, il monte ore relativo alla tipologia di permesso richiesto.

**19/02/2020 Quanti sono i minuti da prendere in considerazione al fine di determinare il monte ore permessi sindacali di luogo di lavoro assegnabile alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali?**

CQRS71

Per la determinazione del monte ore dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato a disposizione delle Organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali occorre prendere in considerazione i seguenti minuti:

Area Sanità e Area Funzioni Locali:

- n. 30 minuti per dirigente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato [art. 33, comma 1, lett. b), del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 3 del CCNQ del 19 novembre 2019]. Detti permessi, a livello nazionale possono essere utilizzati in forma cumulata nella misura massima del 45% della quota a disposizione (art. 33, comma 5, del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 3 del CCNQ del 19 novembre 2019).

Area Funzioni Centrali, Area Istruzione e ricerca e Area PCM:

- n. 25 minuti e 30 secondi per dirigente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato [art. 33, comma 2, lett. b), del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 3 del CCNQ del 19 novembre 2019]. Detti permessi a livello nazionale possono essere utilizzati in forma cumulata nella misura massima del 53% (art. 33, comma 6 del CCNQ del 4 dicembre 2017, come modificato dall'art. 3 del CCNQ del 19 novembre 2019). Per le istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione la predetta percentuale massima è pari al 45% ulteriormente elevabile fino a 4 punti percentuali.

**19/02/2020 Quanti sono i minuti da prendere in considerazione al fine di determinare il monte ore permessi sindacali di luogo di lavoro assegnabile alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti?**

CQRS72

Per la determinazione del monte ore dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato a disposizione delle Organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti occorre prendere in considerazione i seguenti minuti:

Comparto Funzioni locali e Comparto Sanità:

- n. 30 minuti per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato [art. 28, comma 1 lett. b) del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019]. Detti permessi a livello nazionale possono essere utilizzati in forma cumulata nella misura massima del 38% (art. 28, comma 5 del CCNQ del 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019). Tuttavia nel comparto Funzioni Locali la percentuale massima del 38% si applica solo nelle amministrazioni con più di 50 dipendenti mentre in quelle fino a 50 dipendenti la percentuale può arrivare fino al 57% (art. 28, comma 5 bis, del CCNQ del 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019)

Comparti Funzioni Centrali, Istruzione e ricerca e PCM:

- n. 25 minuti e 30 secondi [art. 28, comma 2 lett. b) del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019]. Detti permessi, a livello nazionale possono essere utilizzati in forma cumulata nella misura massima del 45% (art. 28, comma 6 del CCNQ del 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019) fatta eccezione per le Istituzioni scolastiche ed educative per le quali la percentuale massima è pari al 53%, ulteriormente elevabile di ulteriori 4 punti percentuali (art. 28, comma 7 del CCNQ del 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019).

**19/02/2020 Come si determina il monte ore permessi sindacali per l'espletamento del mandato di spettanza della RSU?**

CQRS73

Il monte ore dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato a disposizione delle RSU nei comparti viene così determinato:

Comparto Funzioni locali e Comparto Sanità:

- n. 30 minuti per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato [art. 28, comma 1, lett. a), del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019].

Comparti Funzioni Centrali, Istruzione e ricerca e PCM:

- 25 minuti e 30 secondi per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato [art. 28, comma 2, lett. a), del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019].

## Permessi e aspettative sindacali non retribuite (7 oggetti)

**19/02/2020 Come deve intendersi l'espressione "in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente" utilizzata per fissare la quantità dei permessi sindacali non retribuiti?**

CQRS79

L'espressione "*in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente*", contenuta nel terzo comma dell'art. 15 del CCNQ 4 dicembre 2017, 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.

**19/02/2020 I permessi sindacali non retribuiti possono essere fruiti in ore?**

CQRS80

Considerato che l'art. 15, comma 4 del CCNQ 4 dicembre 2017 individua nei dirigenti sindacali di cui all'art. 3, comma 1, del medesimo CCNQ i soggetti che possono fruire dei permessi sindacali non retribuiti, e tenuto conto delle finalità per le quali tali permessi possono essere richiesti - partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale -, si ritiene che i permessi sindacali non retribuiti possano, al pari di quelli retribuiti, essere fruiti anche in ore.

**19/02/2020 Le aspettative non retribuite possono essere fruiti da dirigenti sindacali appartenenti ad organizzazioni sindacali non rappresentative?**

CQRS81

Le aspettative non retribuite sono disciplinate dall'art. 15 del CCNQ 4 dicembre 2017 che prevede che le stesse sono fruibili solo dalle organizzazioni sindacali rappresentative. Le motivazioni di tale previsione contrattuale si rinvergono nel complesso quadro normativo che, nel pubblico impiego, ha ridisegnato il sistema delle relazioni e dei diritti sindacali, contrattualizzando l'intera materia relativa all'utilizzazione dei distacchi, permessi ed aspettative, con le precisazioni che saranno svolte nei punti seguenti. Il nuovo sistema collega strettamente la fruizione delle prerogative sindacali alla rappresentatività, come si evince senza possibilità di dubbio dall'art. 43, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il quale recita che "*le confederazioni e le organizzazioni ammesse alla contrattazione nazionale hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività*". L'art. 15 del CCNQ 4 dicembre 2017 non ha fatto, dunque, altro che applicare tale norma che, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del medesimo D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 è inderogabile dalle parti negoziali. Peraltro, il DM 23 febbraio 2009 ribadisce la soprarichiamata volontà legislativa affermando, all'art. 4, comma 2, che le aspettative non retribuite, "*ai sensi dell'art. 43, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001, spettano alle sole confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative*".

Sulla tematica appare utile ricordare che, come ribadito dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 3095 del 2018, la legislazione che riguarda il rapporto di lavoro pubblico assume carattere di specialità sotto diversi profili rispetto al modello della Legge 300 del 1970, al quale pure è ispirata nel riprendere le forme di tutela delle libertà e dell'attività sindacale. Infatti, il superamento della soglia minima di rappresentatività obiettivamente misurata è condizione necessaria e sufficiente per essere ammessi alle trattative negoziali e, quindi, alla fruizione delle relative prerogative i cui costi diretti ed indiretti (come avviene per le aspettative) sono a carico delle pubbliche amministrazioni. In definitiva le norme in esame (ed i CCNQ che ne sono derivati) delimitano legittimamente e coerentemente il numero dei soggetti sindacali che possono accedere ai benefici in questione. Pertanto, mentre è vero che le aspettative non retribuite nel contesto della Legge 300/1970 sono svincolate dalla rappresentatività, nel sistema del pubblico impiego la fruibilità di tali prerogative, in applicazione dell'art. 43 più volte citato, è riconosciuta solo a quei soggetti che sulla base delle regole sono individuati come interlocutori della parte pubblica rappresentata dall'A.Ra.N. ed ammessi alle trattative per la stipula dei contratti collettivi di lavoro.

### **19/02/2020 Qual è il limite temporale minimo dell'aspettativa sindacale non retribuita?**

CQRS82

Il combinato disposto dell'art. 15 e dell'art. 8 del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 1, comma 2, del CCNQ del 19 novembre 2019 esclude la possibilità di fruizione dell'aspettativa sindacale non retribuita per periodi inferiori a tre mesi. Si evidenzia, inoltre, che le aspettative non retribuite sono previste in favore dei soli dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative.

### **19/02/2020 L'aspettativa non retribuita è cumulabile con i permessi orari di amministrazione?**

CQRS83

L'art. 15, comma 2 del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede l'applicazione delle flessibilità di cui all'art. 8 del medesimo contratto anche ai casi di aspettativa sindacale non retribuita. Nell'ipotesi di fruizione di un'aspettativa sindacale non retribuita part-time troveranno, quindi, applicazione i commi 7, 7-bis e 7-ter dell'art. 8 come modificato ed integrato dall'art. 1, commi 3 e 4 del CCNQ del 19 novembre 2019.

In particolare, sulla base del comma 7, nell'ipotesi di aspettativa sindacale con prestazione lavorativa ridotta non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato, ferma restando la possibilità, in via eccezionale, di poter utilizzare permessi senza riduzione del debito orario, che dovranno essere comunque recuperati nell'arco dello stesso mese.

Il divieto di cumulo previsto dal suddetto comma 7 contempla tuttavia delle eccezioni nei successivi commi 7-bis e 7-ter introdotti dall'art. 1, comma 4, del CCNQ 19 novembre 2019.

La prima eccezione trova applicazione in tutte le amministrazioni pubbliche diverse dalle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e attiene ai soli permessi per espletamento del mandato di pertinenza della RSU. Il citato comma 7-bis consente, infatti, al dirigente sindacale in aspettativa part-time con percentuale lavorativa pari o superiore al 50% di poter fruire dei permessi della RSU a condizione che ne sia componente.

La seconda eccezione, regolata come detto dal comma 7-ter, riguarda invece le sole istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e - anche in questo caso - ha per oggetto esclusivamente i permessi per espletamento del mandato di pertinenza della RSU. La disposizione

consente al dirigente sindacale in aspettativa part-time che sia altresì componente della RSU di poter fruire dei permessi di competenza di quest'ultima qualora debba partecipare a delle riunioni sindacali convocate dalla amministrazione. Si ricorda, tuttavia, che anche in tale ipotesi rimangono fermi i limiti di utilizzo dei permessi per l'espletamento del mandato previsti nelle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione per il personale tenuto ad assicurare la continuità didattica – art. 18, comma 3 del CCNQ 4 dicembre 2017. In particolare, non possono essere utilizzati permessi per più di cinque giorni lavorativi a bimestre e, in ogni caso, dodici giorni nel corso dell'anno scolastico o accademico. Solo nel periodo in cui si svolge la contrattazione integrativa e nel rispetto del principio fissato per assicurare la continuità didattica, la fruizione dei permessi (cinque giorni lavorativi a bimestre), può essere diversamente modulata, previo accordo tra le parti, fermo restando il limite massimo di dodici giorni nel corso dell'anno scolastico o accademico.

### **19/02/2020 L'aspettativa non retribuita è cumulabile con il distacco part-time?**

CQRS84

Ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNQ del 4 dicembre 2017, come modificato dall'art. 1, comma 5 del CCNQ del 19 novembre 2019, i distacchi con prestazione lavorativa ridotta possono essere cumulati con l'aspettativa non retribuita nel limite massimo del 10% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale.

Ulteriori limiti sono previsti nelle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione, dove – fermo il limite di cui al paragrafo precedente - tale facoltà è possibile esclusivamente cumulando un distacco al 50% con un'aspettativa sindacale non retribuita al 50%.

### **19/02/2020 A chi debbono essere presentate le richieste di aspettativa sindacale?**

CQRS85

L'art. 21, comma 1 del CCNQ 4 dicembre 2017 dispone che le richieste di aspettativa sindacale devono essere presentate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato e al Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso la piattaforma web GEDAP.

## Contributi sindacali (3 oggetti)

## Contributi sindacali (3 oggetti)

### **19/02/2020 L'A.Ra.N. ha competenza in materia di contributi sindacali?**

CQRS132

L'A.Ra.N. non ha alcuna competenza in materia di versamenti delle ritenute a favore delle organizzazioni sindacali. Rientra, invece, tra i compiti dell'Agenzia la rilevazione delle deleghe rilasciate dai lavoratori per il versamento dei contributi sindacali, rilevazione necessaria ai fini della determinazione della rappresentatività ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

### **19/02/2020 Il dipendente può essere contemporaneamente titolare di più deleghe per le ritenute dei contributi sindacali?**

CQRS133

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

### **19/02/2020 Cosa accade alle ritenute effettuate a favore di un sindacato interessato da un mutamento associativo?**

CQRS134

Il CCNQ dell'8 febbraio 1996 che disciplina le modalità di effettuazione delle trattenute sindacali stabilisce che le stesse devono essere operate dall'amministrazione sulla base delle deleghe ricevute dai lavoratori e versate alle organizzazioni sindacali secondo le modalità concordate tra queste ultime e l'amministrazione stessa. Ne deriva, pertanto, che è esclusivamente in capo al lavoratore il diritto di sottoscrivere una delega per il contributo sindacale all'organizzazione da lui stesso prescelta. Tuttavia, laddove si verifici un mutamento associativo in capo ad uno o più sindacati, per poter procedere al trasferimento delle deleghe da un soggetto ad un altro è necessario che i sindacati interessati producano all'amministrazione idonea documentazione che attesti la regolarità sostanziale dei mutamenti effettuati. Sotto tale profilo l'art. 24 del CCNQ del 4 dicembre 2017 chiarisce che sono escluse mere note di comunicazione non corredate dalle modificazioni statutarie e che non diano conto degli elementi di effettività necessari per la successione nella titolarità delle deleghe del nuovo soggetto e per l'imputazione a quest'ultimo delle stesse.

Pertanto, a seguito della verifica dell'idoneità della documentazione attestante il mutamento associativo, l'amministrazione potrà procedere alla reintestazione delle deleghe. In alternativa, i lavoratori potranno rinnovare la delega direttamente al nuovo soggetto sindacale.



## Contrattazione integrativa (28 oggetti)

### Materie e regole (8 oggetti)

#### **19/02/2020 In presenza di tavoli separati le trattative devono essere contestuali?**

CQRS118

Nel caso di tavoli separati, le trattative potranno svolgersi sia contestualmente sia in momenti successivi. Infatti, poiché è necessario assicurare "pari dignità" ai diversi tavoli, la contestualità o meno dei tavoli dipende da vari fattori quali, ad esempio, la consistenza numerica della delegazione di parte datoriale. Sotto tale profilo, appare evidente che l'eventuale indivisibilità della delegazione di parte datoriale (ad es. unico dirigente responsabile delle trattative) impone che la trattativa si svolga, con alternanza tra i tavoli, in tempi successivi.

#### **19/02/2020 Con il contratto integrativo si può intervenire sulle materie dei diritti e delle prerogative sindacali?**

CQRS119

La contrattazione integrativa può intervenire solo sulle materie ad essa espressamente demandate dai CCNL. Ove, tuttavia, il contratto integrativo disponga su materie non delegate a tale livello negoziale, le clausole pattuite si pongono in contrasto con i vincoli e i limiti posti dai CCNL indipendentemente dal fatto che esse comportino o meno oneri aggiuntivi. Sotto tale profilo si ricorda che, ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "[...] nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. [...]". Tanto premesso, 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 4 dicembre 2017 e da alcuni CCNL.

#### **19/02/2020 Attraverso quali strumenti si possono regolare le relazioni sindacali nell'amministrazione?**

CQRS120

Le relazioni sindacali nell'amministrazione possono essere regolate 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.

**19/02/2020 Cosa comporta la partecipazione del dipendente dirigente sindacale alle trattative convocate in orario di lavoro?**

CQRS121

L'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017 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.). Tale garanzia conferma che l'attività sindacale non è mai assimilata all'attività di servizio, perché essa è svolta dal dipendente nella veste di dirigente sindacale, ovvero quale controparte dell'amministrazione. Pertanto, qualora la trattativa avvenga in coincidenza con l'orario di lavoro, il dirigente sindacale dovrà richiedere un permesso sindacale da detrarre dal monte ore appositamente previsto dai CCNQ. Un diverso comportamento determinerebbe, peraltro, un danno all'erario nonché un incremento non calcolabile delle ore di permesso sindacale che di fatto verrebbero concesse in aggiunta al contingente stabilito.

**19/02/2020 Le riunioni sindacali devono essere verbalizzate? Quali sono, in generale, i comportamenti da tenere in sede di incontri con la parte sindacale?**

CQRS122

Non esiste alcun obbligo di redigere verbali, fatta eccezione per quello finale in caso di confronto. Riguardo, più in generale, ai comportamenti da tenere in sede di incontri con la parte sindacale, i contratti quadro ed i CCNL lasciano ampia facoltà alle amministrazioni enunciando, semplicemente, che “*il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti*”.

**19/02/2020 Se la contrattazione integrativa avviene fuori orario di lavoro i dipendenti che partecipano come dirigenti sindacali hanno diritto al recupero delle ore?**

CQRS123

Ai sensi dell'art. 10, comma 8, del CCNQ 4 dicembre 2017 “*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.*” Scopo di tale norma è quello di consentire ai dirigenti sindacali la partecipazione al negoziato senza necessità di utilizzare il monte ore dei permessi previsti dall'art. 10 del CCNQ citato, così da garantire che residuino ore per altre tipologie di attività sindacale. Pertanto le riunioni che, ad esempio, in amministrazioni ove l'orario sia articolato su cinque giorni avvengono di sabato o, comunque, al di fuori dell'orario di lavoro, sono in linea con il dettato della norma. In tali circostanze il dirigente sindacale non dovrà fruire dei permessi sindacali e, allo stesso tempo, è esclusa la possibilità di recupero delle ore. Ciò in quanto i dirigenti sindacali che partecipano alle trattative (inclusi quelli dipendenti dall'amministrazione) non svolgono alcuna attività istituzionale ma partecipano in qualità di controparte sindacale, attività non equiparabile a quella propria dell'ente.

**19/02/2020 In sede di contrattazione integrativa le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU possono presentare diverse e distinte piattaforme?**

CQRS124

La delegazione trattante in sede di contrattazione decentrata è costituita, per la parte sindacale, dalla RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL. Tutti i soggetti (la RSU e le OO.SS.) potranno, quindi, presentare autonome piattaforme contrattuali che l'amministrazione dovrà valutare.

**19/02/2020 Quali misure può adottare l'amministrazione, in caso di urgente convocazione del tavolo negoziale in orario di lavoro?**

CQRS125

L'art. 10, comma 8, del CCNQ 4 dicembre 2017 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"*. 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 - 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.). Qualora anche tale ultima soluzione non sia attuabile, il dirigente sindacale dovrà richiedere i permessi sindacali per l'espletamento del mandato di cui all'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017 o, in alternativa, i permessi non retribuiti di cui all'art. 15, comma 4, del CCNQ 4 dicembre 2017, atteso che, come chiarito dalla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 ottobre 2002, è escluso che l'attività sindacale svolta nel corso delle trattative possa essere equiparata all'orario di lavoro.

## Sottoscrizione dei contratti (6 oggetti)

**19/02/2020 Per la sottoscrizione del contratto integrativo si deve applicare la regola del 51%? Quando è validamente sottoscritto il contratto integrativo?**

CQRS126

L'art. 43, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 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. Analoga norma non è prevista né dal legislatore né dai contratti collettivi per la contrattazione integrativa. In sede locale, pertanto, vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'amministrazione, in relazione sia del grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, sia del 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 dalla RSU, che decide al suo interno a maggioranza.

**19/02/2020 La RSU può allegare al contratto integrativo il dissenso di eventuali componenti minoritarie?**

CQRS127

L'eventuale dissenso di alcuni componenti della RSU non può essere allegato al contratto integrativo ma potrà, al più, risultare da dichiarazioni allegate esclusivamente all'eventuale verbale della riunione della RSU con la quale l'organismo di rappresentanza ha deciso, a maggioranza, di sottoscrivere il contratto integrativo. In ogni caso, le modalità con le quali tale maggioranza si esprime, il regolamento di funzionamento della 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.

**19/02/2020 Sono ammissibili dichiarazioni a verbale da parte delle organizzazioni sindacali all'atto della mancata sottoscrizione del contratto integrativo?**

CQRS128

Non si ravvisa alcun ostacolo normativo al rilascio, da parte di organizzazioni sindacali componenti della delegazione trattante del contratto integrativo, di dichiarazioni intese ad esplicitare le ragioni per cui, al termine del negoziato a cui esse abbiano regolarmente partecipato, non intendano sottoscrivere l'intesa. Questo non implica che l'amministrazione debba dare pubblicità alle stesse. Infatti, occorre precisare che il contratto integrativo rappresenta uno strumento normativo e non anche un mezzo per diffondere dichiarazioni di parte. In particolare, con riguardo alle dichiarazioni a verbale, di norma l'Amministrazione è tenuta a divulgare solo quelle congiunte finalizzate ad esplicitare il contenuto di una clausola contrattuale. Di contro, per qualsiasi valutazione relativa alla mancata sottoscrizione le OO.SS. dispongono di altri strumenti di informazione del personale.

**19/02/2020 La sottoscrizione del contratto integrativo da parte di un solo componente RSU impegna la RSU nel suo complesso?**

CQRS129

La RSU partecipa alle trattative nella sua veste di soggetto unitario di natura elettiva che rappresenta i lavoratori. Essa 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. È 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 firma di un componente, a titolo individuale, non è valida ai fini della sottoscrizione del contratto integrativo. Un singolo 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.

**19/02/2020 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?**

CQRS130

Gli accordi vigenti in materia di prerogative sindacali non prevedono alcuna norma che, nel caso oggetto del quesito, 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 è uno dei soggetti necessari della delegazione sindacale per la contrattazione integrativa.

**19/02/2020 Se la RSU non viene rinnovata dopo il triennio di vigenza è possibile proseguire le trattative in sede decentrata con la precedente RSU?**

CQRS131

L'art. 42, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nel prevedere il periodico rinnovo delle RSU ne ha escluso la prorogabilità. Ne consegue che, salva l'ipotesi di proroghe legislative, la RSU dura in carica al massimo tre anni.

## Delegazione trattante di parte sindacale (13 oggetti)

**04/08/2020 Un dipendente in quiescenza può essere accreditato come dirigente sindacale ai fini della contrattazione integrativa presso l'ente?**

CQRS150

Nel merito si osserva che la delegazione di parte sindacale di norma si compone della RSU e dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto. Tale ultima carica non dipende dall'essere o meno dipendenti dell'amministrazione presso cui si svolge la contrattazione integrativa, né di qualsiasi altra amministrazione pubblica. Sarà l'organizzazione sindacale avente titolo che, nell'esercizio dell'ampia autonomia organizzativa garantitagli dalla Costituzione, individuerà/eleggerà i propri dirigenti sindacali, indipendentemente dal fatto che gli stessi siano lavoratori dipendenti, pensionati o altro.

**19/02/2020 Nel caso in cui sia intervenuto un protocollo locale che, al fine di rendere più funzionale le 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?**

CQRS105

In nessuno dei contratti stipulati dall'A.Ra.N. 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 attraverso un nuovo protocollo.

**19/02/2020 Un componente della delegazione trattante di parte datoriale può essere contemporaneamente componente della RSU?**

CQRS106

Il ruolo di componente della delegazione trattante di parte datoriale è incompatibile con quello di componente della RSU il quale è, a tutti gli effetti, un dirigente sindacale. Le due figure, 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 datoriale, non potendo procedere alla dichiarazione di decadenza del dipendente da componente della RSU.

**19/02/2020 Con quali organizzazioni sindacali si procede, se del caso, alla modifica di un contratto integrativo nel corso del triennio?**

CQRS107

I contratti nazionali dispongono che, successivamente alla stipula del CCNL, le amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa. In tal caso il contratto integrativo ha validità triennale e deve essere stipulato in una sessione unica. I criteri di ripartizione delle risorse, invece, possono essere negoziati con cadenza annuale. Le organizzazioni sindacali che, unitamente alla RSU, hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del CCNL. Tuttavia, la parte normativa del contratto integrativo può necessitare di essere completata o modificata con un successivo contratto, soprattutto in relazione a quelle materie per le quali il contratto si rende necessario solo al verificarsi dell'evento. Anche in tal caso, le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa decentrata sono quelle firmatarie dell'ultimo CCNL triennale.

**19/02/2020 Con quali organizzazioni si procede alla interpretazione autentica di un contratto integrativo?**

CQRS108

Le organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato per la definizione del contratto di interpretazione autentica di clausole del contratto integrativo sono quelle originariamente firmatarie del contratto integrativo che contiene la clausola da interpretare.

**19/02/2020 I mutamenti associativi interni alle organizzazioni sindacali rappresentative incidono sulla ammissione alle trattative?**

CQRS109

Le competenze dell'A.Ra.N. 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 mutamenti 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 periodo contrattuale, l'art. 24, comma 4 del CCNQ 4 dicembre 2017 ha stabilito che di essi se ne tenga conto solamente nel successivo periodico accertamento della rappresentatività. Pertanto, le vicende associative che si verificano nel periodo intercorrente tra due accertamenti della rappresentatività non hanno alcun effetto sul soggetto da ammettere alle trattative.

Ne consegue che le amministrazioni dovranno ammettere solo le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL con l'esatta denominazione che risulta dal frontespizio del contratto.

**19/02/2020 Quali sono i vincoli che un'organizzazione sindacale ha nella composizione della propria delegazione trattante?**

CQRS110

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 di una organizzazione sindacale firmataria del CCNL e che rivesta la carica richiesta dal contratto collettivo nazionale (es. livello nazionale o livello territoriale).

**19/02/2020 Chi stabilisce la composizione della delegazione della RSU per le trattative?**

CQRS111

La RSU definisce autonomamente la composizione della propria delegazione per la partecipazione alla contrattazione integrativa. Essa può, a maggioranza, individuare al proprio interno uno o più coordinatori delegati a partecipare ai tavoli negoziali.

**19/02/2020 I rappresentanti delle confederazioni partecipano alla contrattazione integrativa?**

CQRS112

La delegazione trattante in sede di contrattazione integrativa è composta, oltre che dalla RSU, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie dei CCNL e non anche dalle confederazioni cui esse aderiscono.

**19/02/2020 Da chi è composta, in sede decentrata, la delegazione trattante di parte sindacale per le aree dirigenziali?**

CQRS113

Per l'individuazione dei soggetti sindacali ammessi alla contrattazione integrativa occorre fare riferimento ai singoli contratti di Area. In via generale, può comunque osservarsi che, in assenza dell'accordo per la costituzione delle RSU per il personale delle Aree dirigenziali, le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL dell'Area dirigenziale possono costituire, sui relativi posti di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali (RSA). Pertanto, di norma, la delegazione trattante di parte sindacale continua ad essere composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di riferimento e dalle RSA.

**19/02/2020 Rappresentanti sindacali accreditati da organizzazioni presenti nell'amministrazione ma non rappresentative a livello nazionale possono far parte della delegazione trattante di parte sindacale?**

CQRS114

Le organizzazioni sindacali che non raggiungano la soglia di rappresentatività a livello nazionale non hanno titolo a comunicare i nominativi dei propri dirigenti sindacali. L'amministrazione, pertanto, si limiterà a prendere atto di eventuali comunicazioni in tal senso, senza riconoscere agli stessi il ruolo di "dirigenti sindacali" ai sensi dell'art. 3 del CCNQ 4 dicembre 2017 né ammetterli alla contrattazione integrativa (neppure nel caso in cui il sindacato di appartenenza goda di una rilevante consistenza associativa in sede locale).

**19/02/2020 La semplice iscrizione al sindacato legittima il lavoratore a partecipare alle riunioni per la contrattazione integrativa?**

CQRS115

La circostanza che un dipendente sia iscritto ad un sindacato firmatario del CCNL non implica automaticamente il suo diritto a partecipare alle trattative per la definizione del contratto

integrativo. Infatti, come previsto dai singoli contratti, alle stesse partecipano solo la RSU e i dirigenti sindacali che siano rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

**19/02/2020 Le organizzazioni sindacali rappresentative possono intervenire sulla composizione della delegazione trattante della RSU?**

CQRS116

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

**19/02/2020 Le singole amministrazioni possono individuare le organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione integrativa?**

CQRS117

La legge demanda ai contratti collettivi nazionali il compito di individuare i soggetti da ammettere alla contrattazione integrativa. Pertanto, le amministrazioni non possono effettuare autonomi accertamenti della rappresentatività ma devono limitarsi a rispettare le clausole contrattuali che individuano la composizione della delegazione trattante di parte sindacale.



## Ammissione alle trattative/Rappresentatività (11 oggetti)

### Ammissione alle trattative/Rappresentatività (11 oggetti)

**04/08/2020 Una organizzazione sindacale che pur non essendo rappresentativa ha nell'ente molti iscritti può chiedere il riconoscimento di diritti sindacali come informazione, accesso ai luoghi di lavoro per lo svolgimento di attività sindacale, uso locali, bacheca sindacale, fondando le proprie richieste sugli artt. 3 e 39 della Cost., sull'art. 14 dello Statuto dei Lavoratori e sull'art. 43, comma 12, del D.Lgs. 165/2001?**

CQRS149

Le richiamate garanzie costituzionali sono state trasfuse a livello di legislazione nazionale nella L. 300/1970. Lo Statuto dei lavoratori, pur garantendo, con l'art. 14, a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, nel titolo III dedicato ai diritti e alle prerogative sindacali ne individua i titolari nelle RSA di cui all'art. 19 della legge citata. Pertanto, anche nello Statuto dei Lavoratori diritti sindacali come la bacheca (art. 25) e i locali (art. 27) non sono attribuiti a qualunque organizzazione sindacale ma esclusivamente a quelle a cui è consentito costituire le RSA (sul punto cfr. sentenza Corte Cost. n. 231/2013).

Nel settore pubblico, come noto, il rapporto di lavoro dei dipendenti è regolato dal D.Lgs. 165/2001 (T.U. sul pubblico impiego) il quale all'art. 42, intitolato "Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro" afferma che: "Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva."

Conseguentemente, come affermato dalla Corte di Cassazione sez. lavoro nella sentenza n. 3095 dell'8 febbraio 2018 "L'art. 42 (...) pur richiamando nell'incipit le tutele previste dalla legge n. 300 del 1970, obbliga le amministrazioni ad osservare «le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva», disposizioni che regolano la materia in termini diversi rispetto al settore privato".

Il requisito della rappresentatività sindacale, richiesto dall'art. 42 del D.Lgs. 165/2001 per poter accedere ai diritti e alle prerogative, è stato altresì ribadito nel CCNQ sulle modalità di utilizzo delle

suddette prerogative stipulato, ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, il 7 agosto 1998 (ora sostituito dal CCNQ 4 dicembre 2017). Si rammenta, in proposito, che le amministrazioni sono tenute ad applicare i contratti collettivi sottoscritti dell'Aran ai sensi dell'art. 40, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001.

Nel citato CCNQ del 4 dicembre 2017, all'art. 39, comma 1, si conferma nuovamente che "tutte le prerogative sindacali disciplinate nel presente contratto (...) ai sensi del d.lgs. 165/2001 e del D.M. 23 febbraio 2009, non competono alle organizzazioni sindacali non rappresentative...".

Alla luce delle sopracitate considerazioni un sindacato non rappresentativo nel comparto di riferimento non ha diritto ad alcun diritto e prerogativa sindacale.

Quanto infine al richiamato art. 43, comma 12, del D.Lgs. 165/2001 si evidenzia che la norma fa riferimento al gruppo di disposizioni (dal comma 8 al comma 12) riguardanti la costituzione e il funzionamento del Comitato paritetico, organismo previsto dalla legge con la finalità di garantire modalità di rilevazione dei dati certe ed obiettive, chiamato a certificare i dati che saranno utilizzati dall'Aran per il calcolo della rappresentatività sindacale. Il comma 12, in particolare, va letto nel senso che tutte le organizzazioni sindacali i cui dati associativi ed elettorali nel corso delle periodiche rilevazioni sono stati raccolti dall'Aran e sottoposti alla verifica del Comitato paritetico hanno diritto ad adeguate forme di informazione e di accesso ai dati che le riguardano. L'esplicitazione di tale assunto è rinvenibile, da ultimo, nell'art. 7, comma 5, del Regolamento di funzionamento del Comitato Paritetico (2019 – 20121) del 7 febbraio 2018 che regola appunto le modalità di accesso ai propri dati per le organizzazioni sindacali non rappresentative e, quindi, non rappresentate con propri delegati all'interno del Comitato Paritetico.

Pertanto, il citato comma 12 dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001 non attiene all'informazione intesa come modalità relazionale. Quest'ultima, invece, è disciplinata dai singoli CCNL di comparto o area.

### **19/02/2020 Come si acquisisce il diritto a partecipare alle trattative contrattuali nazionali?**

CQRS1

La partecipazione al tavolo contrattuale nazionale non discende dalla richiesta della singola organizzazione o da un atto discrezionale dell'Aran, ma è disciplinata dall'art. 43 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in base al quale sono ammesse le OO.SS. che raggiungono una rappresentatività pari al 5% come media tra il dato associativo ed il dato elettorale. In applicazione del suindicato disposto normativo l'Aran, previo esperimento di una complessa procedura, accerta le organizzazioni di categoria legittimate ad essere ammesse ai tavoli di contrattazione nazionale in quanto raggiungono la soglia percentuale minima prevista dalla legge.

### **19/02/2020 I mutamenti associativi interni alle organizzazioni sindacali rappresentative incidono sulla ammissione alle trattative nazionali?**

CQRS2

Le competenze dell'A.Ra.N. 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 mutamenti 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 periodo contrattuale, l'art. 24, comma 4 del CCNQ 4 dicembre 2017 ha stabilito che di essi se ne tiene conto solamente dal successivo periodico accertamento della rappresentatività. Pertanto, le vicende associative che si verificano nel periodo intercorrente tra due accertamenti della rappresentatività non hanno alcun effetto sull'ammissione alle trattative.

**19/02/2020 Quali sono le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative in sede A.Ra.N. e quali quelle che possono godere delle prerogative sindacali nazionali?**

CQRS3

L'A.Ra.N. ha il compito di accertare le organizzazioni sindacali rappresentative da ammettere ai tavoli nazionali di contrattazione. L'accertamento viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia. Per quanto attiene alle prerogative sindacali, le tavole allegate ai CCNQ sulla ripartizione delle prerogative sindacali tempo per tempo vigenti identificano esattamente le associazioni sindacali cui spettano ed il numero dei distacchi e permessi attribuiti per i singoli periodi contrattuali di riferimento. I soggetti titolari delle prerogative sono esclusivamente quelli indicati nel citato CCNQ. Eventuali mutamenti associativi che intervengono tra un triennio contrattuale e l'altro, pur essendo pienamente legittimi, non producono effetti sui soggetti ammessi alle trattative né sulla titolarità delle prerogative sindacali sino al successivo accertamento della rappresentatività.

**19/02/2020 È previsto l'accertamento della rappresentatività riferito a specifiche tipologie professionali?**

CQRS4

L'A.Ra.N. provvede, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ad accertare la rappresentatività sindacale delle organizzazioni sindacali da ammettere ai tavoli di trattativa dei contratti collettivi nazionali di lavoro. La norma espressamente richiama i comparti o le aree. Pertanto, tale accertamento è relativo esclusivamente ai comparti e alle aree di contrattazione, senza alcun riferimento a specifiche tipologie professionali in essi contenute.

**19/02/2020 Le organizzazioni sindacali ammesse "con riserva" hanno diritto a fruire delle prerogative sindacali?**

CQRS5

L'art. 23, comma 3 del CCNQ 4 dicembre 2017 non prevede una differente disciplina per la fruizione delle prerogative sindacali da parte di organizzazioni sindacali ammesse con riserva, fermo restando che, in caso di scioglimento con esito negativo della riserva, le stesse dovranno restituire il corrispettivo economico delle prerogative utilizzate ma non spettanti. Il medesimo art. 23, ai commi da 4 a 8 prevede una ulteriore modalità di restituzione delle prerogative fruite e non spettanti, la cui applicabilità è riferita ai soli distacchi e permessi per la partecipazione ad

organismi direttivi statuari, applicabile solo qualora l'organizzazione sindacale sia rappresentativa in altri comparti o aree.

**19/02/2020 Quando è possibile, per le amministrazioni, richiedere alle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse "con riserva" - e per le quali la riserva sia stata sciolta negativamente - la restituzione del corrispettivo economico dei distacchi fruiti?**

CQRS6

L'art. 23 del CCNQ del 4 dicembre 2017 definisce quali siano le modalità di recupero delle prerogative sindacali. In particolare i commi da 3 a 9 disciplinano l'ipotesi del recupero nei confronti delle organizzazioni e/o confederazioni ammesse con riserva, recupero che si verifica in caso di scioglimento negativo della riserva stessa. Le modalità di restituzione possono essere di due tipi: restituzione del corrispettivo economico o predisposizione di un piano di restituzione "per equivalente". Quest'ultima modalità è attuabile solo nel caso in cui le associazioni sindacali interessate siano rappresentative in altri comparti o aree o qualora le stesse abbiano acquisito successivamente la rappresentatività. Il suddetto piano di restituzione viene definito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, sentite le associazioni sindacali coinvolte. Qualora il piano di restituzione non consenta il recupero della totalità dei distacchi fruiti e non spettanti, per la parte residuale si darà comunque luogo al recupero del corrispettivo economico.

Il recupero tramite corrispettivo economico rimane, invece, l'unica strada percorribile nell'ipotesi in cui le associazioni sindacali - nei cui confronti si sia sciolta negativamente la riserva - non siano rappresentative in altri comparti o aree o non lo siano diventate nel successivo accertamento della rappresentatività. Tuttavia, poiché le amministrazioni possono non essere a conoscenza della definizione di eventuali piani di restituzione "per equivalente", prima di procedere autonomamente con il recupero di tipo economico risulta necessario consultare il Dipartimento della Funzione Pubblica.

**19/02/2020 Le organizzazioni sindacali non rappresentative sono titolari di prerogative nei luoghi di lavoro?**

CQRS7

Le organizzazioni sindacali non rappresentative non sono titolari di alcuna prerogativa. Sotto tale profilo si richiama, l'art. 39, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 4, comma 1, del CCNQ 19 novembre 2019 il quale prevede che: *"Tutte le prerogative sindacali disciplinate dal presente contratto, ivi inclusi i permessi non retribuiti e le aspettative non retribuite, ai sensi del d. lgs. n. 165 del 2001 e del D.M 23 febbraio 2009, non competono alle associazioni sindacali non rappresentative, salvo quanto previsto dall'art. 16, commi 2 e 4"*.

**19/02/2020 L'organizzazione sindacale non ammessa alla contrattazione nazionale, può essere ammessa alla contrattazione in sede locale se uno o più componenti della RSU di posto di lavoro sono stati eletti nella lista dalla stessa presentata?**

CQRS8

L'organizzazione sindacale non rappresentativa non è ammessa al tavolo nazionale di contrattazione. Essa non ha alcun titolo ad eventuali ammissioni nella sede decentrata né alla

fruizione delle prerogative sindacali. Non rileva neanche il fatto che abbia presentato liste per le elezioni delle RSU e/o che abbia propri rappresentanti eletti all'interno della RSU.

**19/02/2020 Il fatto di aver sottoscritto contratti integrativi è sufficiente per legittimare la partecipazione di un'organizzazione sindacale non rappresentativa alle trattative in sede locale e alla ripartizione delle prerogative sindacali?**

CQRS9

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 in precedenti periodi contrattuali o, in alternativa, senza legittimazione.

**19/02/2020 Un'organizzazione sindacale non rappresentativa può eventualmente fruire di prerogative sindacali utilizzando quelle spettanti alla RSU (nella quale sia stato eletto un suo dirigente)?**

CQRS10

L'art. 11, comma 2, del CCNQ 4 dicembre 2017 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 una volta eletta è autonoma, vive di vita propria e decide come utilizzare al suo interno il monte-ore dei permessi, i quali possono essere concessi esclusivamente ai dipendenti eletti nella RSU stessa.

## TFR e Previdenza complementare (1 oggetto)

## TFR e Previdenza complementare (1 oggetto)

**19/02/2020 Alcuni dipendenti in regime di TFR hanno avanzato la richiesta di sospendere l'applicazione della trattenuta del 2,50% sull'80% della retribuzione lorda, diffidando anche l'Amministrazione a rimborsare quanto trattenuto nei termini del periodo di prescrizione. A sostegno della loro richiesta, sono intervenute anche alcune sentenze di merito. Si chiede pertanto di conoscere l'avviso di codesta Agenzia sulla problematica, anche alla luce delle previsioni dell'AQN del 29 luglio 1999 in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici.**

CQTF1

In merito al quesito posto, è necessario far riferimento all'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici, sottoscritto dall'A.Ra.N. e dalle Confederazioni sindacali rappresentative il 29 luglio 1999 e successivamente recepito nell'art. 1 del DPCM 20 dicembre 1999.

Rileva in particolare l'art. 6 del predetto accordo quadro, nel quale si prevede che il passaggio dei dipendenti pubblici dal regime del TFS al nuovo regime del TFR pubblico deve realizzarsi ad invarianza:

- della retribuzione netta;
- dell'imponibile fiscale;
- dell'imponibile previdenziale.

Per conseguire tale effetto, lo stesso art. 6 ha previsto, per tutto il personale in regime di TFR (sia personale che ha optato per il passaggio dal vecchio al nuovo regime sia personale assunto già in regime di TFR pubblico):

la soppressione del contributo previdenziale obbligatorio del 2,50%, previsto dalle norme in materia di TFS, precedentemente posto a carico del dipendente;

la sterilizzazione di ogni effetto ai fini fiscali della eliminazione del contributo a carico del dipendente;

la riduzione della retribuzione lorda in misura pari all'ammontare del contributo soppresso, al fine di garantire l'invarianza della retribuzione netta;

il recupero "figurativo" in misura pari alla predetta riduzione (2,50%), al fine di garantire l'invarianza ai fini previdenziali ed ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto;

la conferma, per le amministrazioni statali, di un contributo complessivo del 9,60% sull'80% delle voci utili, posto però interamente a carico del datore di lavoro e pari alla somma del 7,10% (quota a carico del datore nel precedente regime) e del 2,50% (quota a carico del lavoratore nel precedente regime); si ricorda altresì che per regioni, enti locali e servizio sanitario nazionale il contributo complessivo è rimasto confermato nella misura del 6,10% sull'80% delle voci utili, anch'esso interamente a carico del datore di lavoro e pari alla somma del 3,60% (quota di

contributo a carico del datore nel precedente regime) e del 2,50% (quota di contributo a carico del lavoratore nel precedente regime); tutto ciò al fine di garantire l'invarianza del complessivo flusso finanziario.

Va aggiunto altresì che tale disposizione contrattuale risulta pienamente coerente con il quadro legale di riferimento. In particolare, con quanto previsto dall'art. 26, comma 19, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, il quale - richiamando i principi e le indicazioni contenuti nell'art. 2 della legge n. 335/1995 e rinviando alla contrattazione collettiva nazionale l'istituzione dei fondi pensione e l'introduzione del TFR pubblico, con conseguente adeguamento della struttura retributiva e contributiva - ha sancito il principio (poi recepito in sede contrattuale e nel successivo DPCM) dell'invarianza, nel passaggio da TFS a TFR, della retribuzione complessiva netta e di quella utile ai fini previdenziali. La ratio di tale norma è quella di evitare differenziazioni nella retribuzione netta tra i dipendenti, a parità di inquadramento contrattuale, ma anche quella di garantire la complessiva sostenibilità economico-finanziaria dei costi a carico delle amministrazioni pubbliche, derivanti dai trattamenti di fine rapporto e fine servizio.

Da tale complesso di disposizioni normative emerge dunque che il passaggio al TFR nel settore pubblico, fermo l'impianto del TFR come disciplinato dalla norma civilistica (art. 2120 C.C.), ha richiesto necessariamente degli adeguamenti alla "struttura retributiva e contributiva", giustificati dalla esigenza di assicurare la "transizione" al nuovo regime, ad invarianza di retribuzione netta tra tutti i dipendenti pubblici e ad invarianza di flussi finanziari complessivi a carico della finanza pubblica. Ed ha richiesto altresì di prevedere una peculiare modalità di erogazione dei trattamenti che, a norma dell'art. 5 del citato AQN, continuano ad essere conteggiati figurativamente dall'ente previdenziale, per tutti i dipendenti iscritti alle gestioni ex INPDAP, e dallo stesso corrisposti al termine del periodo lavorativo, senza dare luogo ad un accantonamento specifico presso le amministrazioni.

In tale ottica, vanno pertanto inquadrate le scelte effettuate in sede negoziale, con particolare riferimento al richiamato articolo 6 dell'AQN (rubricato "effetti sulla retribuzione nel passaggio a TFR").

In primo luogo, la soppressione, per i dipendenti in TFR, della trattenuta del 2,50% (tuttora applicata, invece, ai dipendenti in TFS). L'articolo 6, comma 1 del citato AQN ha infatti previsto che ai dipendenti in TFR "non si applica il contributo previdenziale obbligatorio nella misura del 2,50% della base retributiva previsto dall'articolo 11 della legge n. 152/1968 e dall'articolo 37 del DPR 29 dicembre 1973, n. 1032", risultando tale trattenuta incompatibile con l'istituto del TFR.

In secondo luogo, la riduzione della retribuzione lorda in misura pari all'ammontare del contributo soppresso (prevista al comma 2 del medesimo articolo), con contestuale recupero figurativo ai fini previdenziali e dell'applicazione delle norme sul TFR. Quest'ultima disposizione, risponde all'esigenza di garantire l'invarianza, nel passaggio al nuovo regime, della retribuzione netta e di quella assunta a riferimento a fini previdenziali e dell'applicazione del TFR e, in ultima analisi, la parità dei trattamenti retributivi netti tra tutti i dipendenti pubblici, a parità di inquadramento contrattuale.

Alla luce di quanto sopra, va altresì chiarito che i dipendenti in TFR non sono soggetti ad una trattenuta, ma ad una diminuzione della retribuzione lorda finalizzata a garantire l'invarianza della retribuzione netta (con contestuale recupero figurativo a fini previdenziali e di calcolo del TFR). Si tratta di un aspetto della disciplina contrattuale che andrebbe reso evidente anche nelle indicazioni fornite all'interno della busta paga.

Quanto alla giurisprudenza, deve rammentarsi che la maggior parte delle sentenze di merito fin qui intervenute - pur a fronte di altre sentenze pronunciate a favore dei ricorrenti, per le quali sussiste comunque il divieto di estensione dei giudicati ai sensi articolo 1, comma 132, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 e della proroga disposta dall'art. 41, comma 6 del decreto legge 30 dicembre 2008 n. 207 - hanno ritenuto pienamente legittima l'applicazione delle citate disposizioni. Si ricordano, tra le altre, Tribunale di Bologna n. 902 del 12 novembre 2013, Tribunale di Bologna n. 247 del 18 marzo 2014, Tribunale di Napoli del 5 novembre 2014, Tribunale di Milano n. 2084 del 4 agosto 2014, Tribunale di Bologna del 26 gennaio 2015, Tribunale di Napoli del 19 febbraio 2015, Tribunale di Bologna del 23 febbraio 2015, Tribunale di Lucca del 26 febbraio 2015, Tribunale di Bologna n. 184 del 2 aprile 2015, Tribunale di Napoli n. 3428 del 13 aprile 2015, Tribunale di Ravenna n. 215 del 27 ottobre 2015, Tribunale di Velletri n. 1474 del 27 ottobre 2016. Peraltro, anche una Corte superiore, la Corte d'Appello di Torino, con due successive sentenze, la 41/2016 e la 301/2016, nonché la Corte Costituzionale con la sentenza n. 213 del 22 novembre 2018 ha ritenuto del tutto legittima l'applicazione del disposto contrattuale, al fine proprio di mantenere l'invarianza della retribuzione netta.

In conclusione, la riduzione in misura pari al 2,50% per i dipendenti in regime di TFR pubblico deve ritenersi pienamente in linea con la contrattazione collettiva nazionale (art. 6 dell'accordo quadro 29 luglio 1999), che ha dato coerente attuazione al principio dell'invarianza della retribuzione complessiva netta e di quella utile ai fini previdenziali, sancito per via legislativa (art. 26, comma 19, della legge 23 dicembre 1998, n. 448).

Si segnala, altresì, che la scrivente Agenzia ha elaborato, sulla problematica oggetto del presente parere, una "guida operativa", reperibile sul proprio sito istituzionale [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it) nella sezione "Strumenti operativi".

## RLS (2 oggetti)

## RLS (2 oggetti)

### 04/08/2020 Come si individuano gli RLS?

CQRS148

Al riguardo si fa presente che, per l'individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, occorre fare riferimento al CCNQ del 10 luglio 1996, il quale, al punto V, lett. b) precisa che gli RLS devono essere designati dai componenti della RSU al loro interno e tale designazione dovrà essere ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori. Nel caso di mancata ratifica da parte dell'assemblea, si procederà a una nuova designazione, sempre all'interno della RSU. Pertanto, i dipendenti che scelgano di candidarsi alla carica di componente della RSU dovrebbero essere messi a conoscenza del fatto che, qualora eletti, potrebbero essere chiamati a ricoprire anche la carica di RLS.

Diverso è il caso in cui nella amministrazione o unità lavorativa vi sia compresenza di RSU e RSA (per il solo personale dirigenziale). In tale ipotesi, la successiva lett. d) del citato punto V prevede che l'individuazione degli RLS dovrà avvenire per tramite di una elezione con liste separate e



concorrenti, a suffragio universale ed a scrutinio segreto, nella quale l'elettorato passivo sarà riservato solo ai componenti della RSU e delle RSA.

In merito si osserva che la scelta contrattuale trae origine dal disposto dell'art. 18, comma 3, della Legge 626/1994 (il cui contenuto, identico, è oggi rinvenibile nell'articolo 47, comma 4 del D. Lgs. 81/2008), il quale prevede che nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori "il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda", che nel caso di specie è la RSU o, qualora siano state nominate RSA della dirigenza, RSU e RSA.

**04/08/2020 Una RSU appena eletta ha titolo a nominare un nuovo RLS anche quando uno dei propri componenti era stato designato quale RLS dalla precedente rappresentanza e quest'ultimo ritiene di non essere decaduto da tale carica essendo passati solo due anni dall'inizio del mandato?**

CQRS147

Nel merito si evidenzia che il punto V lett. b) del CCNQ 10 luglio 1996 chiarisce che nel caso di dimissioni (o di decadenza) della RSU, il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre sessanta giorni dalla decadenza della RSU.

Pertanto, nell'ipotesi in questione l'RLS è, di fatto, decaduto. La circostanza che lo stesso sia stato rieletto come componente della nuova RSU non comporta l'automatica estensione della carica di RLS ma, sempre ai sensi del punto V lett. b) del CCNQ 10 luglio 1996, i componenti eletti nell'ultima RSU dovranno procedere a designare al loro interno un nuovo RLS (anche eventualmente riconfermando l'RLS precedente). Tale designazione dovrà essere, poi, ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.