

Quaderno n° 6/2024

Contratti Quadro

ARAN

Orientamenti applicativi

Aggiornati sino al 13 MAGGIO 2024

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

Vigenti alla data del 22 AGOSTO 2024

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

INDICE

Dirigente sindacale (19 oggetti)

- Dirigente sindacale (19 oggetti)

RSU (31 oggetti)

- Regole di funzionamento (22 oggetti)
- Procedura elettorale (9 oggetti)

Prerogative sindacali (98 oggetti)

- Distacco sindacale (23 oggetti)
- Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari (12 oggetti)
- Assemblea/Bacheca/Locali (20 oggetti)
- Permessi per l'espletamento del mandato (31 oggetti)
- Permessi e aspettative sindacali non retribuite (11 oggetti)
- Permessi ex Art. 16 (1 oggetto)

Contributi sindacali (3 oggetti)

- Contributi sindacali (3 oggetti)

Contrattazione integrativa (32 oggetti)

- Materie e regole (9 oggetti)
- Sottoscrizione dei contratti (6 oggetti)
- Delegazione trattante di parte sindacale (17 oggetti)

Ammissione alle trattative/Rappresentatività (11 oggetti)

- Ammissione alle trattative/Rappresentatività (11 oggetti)

TFR e Previdenza complementare (15 oggetti)

- TFR e Previdenza complementare (15 oggetti)

RLS (3 oggetti)

- RLS (3 oggetti)

**Segreteria Nazionale**

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

Dirigente sindacale (19 oggetti)

Dirigente sindacale (19 oggetti)

06/09/2023 CQRS186b Un dipendente eletto componente RSU in una sede di assegnazione temporanea che deve rientrare nel proprio Ufficio di appartenenza (ad esempio a seguito dello scadere di una mobilità temporanea o per intervenuta insussistenza dei requisiti che ne hanno determinato l'accoglimento o per lo scadere del beneficio richiesto) necessita del preventivo nulla osta da parte della RSU (art. 20, comma 4, CCNQ 4 dicembre 2017)?

L'art. 7, comma 4, del ACQ 12 aprile 2022 consente ai dipendenti che si trovano in posizione di comando, fuori ruolo o qualsiasi altra forma di assegnazione temporanea presso altre amministrazioni (o presso un'altra sede o struttura periferica) di esercitare l'elettorato passivo anche presso l'amministrazione/sede di assegnazione, a condizione che la durata del comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea sia almeno pari a quella prevista per godere del diritto all'elettorato passivo nel caso di rapporto di lavoro tempo determinato di cui ai commi 2 e 3.

La norma in esame chiarisce che "al termine del periodo di comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea il lavoratore rientra nell'amministrazione/sede di provenienza e decade dalla carica di componente RSU". Conseguentemente, trattandosi di un'ipotesi di decadenza, non sussiste alcuna necessità del nulla osta da parte della RSU.

16/06/2021 CQRS166 Può essere nominato terminale associativo un ex dipendente in stato di quiescenza?

Un lavoratore in quiescenza non può essere nominato componente del terminale associativo (ruolo riservato ai dipendenti) ma può essere accreditato per la contrattazione integrativa qualora dirigente sindacale di un'organizzazione sindacale firmataria del CCNL che si sta applicando.

08/10/2020 CQRS153 Un'organizzazione sindacale rappresentativa e firmataria del CCNL Area Sanità può nominare quale componente della propria delegazione trattante, qualificato come "Segretario Aziendale" e "Coordinatore Provinciale", un soggetto che non risulta essere dipendente dell'Azienda?

Il CCNL Area Sanità del 19 dicembre 2019, all'art. 7, comma 3, prevede che i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

"a) le RSA di cui all'art. 42, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, fino a quando non sarà definita una disciplina contrattuale nazionale sulla rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL."

Con riferimento ai soggetti di cui alla lett. a) si precisa che gli stessi devono necessariamente essere dipendenti dell'amministrazione mentre i soggetti di cui alla lett. b) possono anche essere estranei alla stessa.

Pertanto, questa Agenzia ritiene che, senza entrare nel merito delle innumerevoli tipologie di dirigenti sindacali individuate dai singoli Statuti delle organizzazioni sindacali, l'Azienda dovrebbe limitarsi a richiedere alla organizzazione sindacale interessata di precisare, rispetto al nominativo in questione, se la sua nomina, ai fini della composizione della delegazione trattante di parte sindacale, rientra tra quelle di cui alla lett. a) o alla lett. b) del citato art. 7, comma 3, tenendo appunto presente che solo i dipendenti dell'amministrazione possono essere ricompresi nella prima fattispecie.

27/04/2020 CQRS141

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?

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 CQRS136

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?

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 CQRS135 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?

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 CQRS11 Chi è dirigente sindacale?

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 CQRS12 L'amministrazione può intervenire sulle designazioni dei rispettivi dirigenti effettuate dalle organizzazioni sindacali?

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

19/02/2020 CQRS13 L'amministrazione può chiedere l'accredito formale del dirigente sindacale?

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

19/02/2020 CQRS14 La sanzione disciplinare della sospensione del rapporto di lavoro fa venir meno la qualifica di dirigente sindacale del dipendente interessato?

La sospensione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari non comporta la sospensione della qualifica di dirigente sindacale del dipendente, a meno che lo stesso sindacato, per sua libera scelta, non lo sospenda a sua volta da tale 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 CQRS15 Il dirigente del terminale di tipo associativo partecipa alle trattative?

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 CQRS16 Le organizzazioni sindacali non rappresentative possono nominare il terminale associativo?

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 CQRS17 La tutela prevista dall'art. 20, comma 4 del CCNQ 4 dicembre 2017 (trasferimento del dirigente sindacale) si applica anche ai componenti della RSU?

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 CQRS18 Il dirigente sindacale che rientra in servizio al termine del mandato sindacale ha diritto ad essere riassegnato allo stesso ufficio che aveva lasciato?

La norma di garanzia contenuta nell'art. 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.

19/02/2020 CQRS19 Quali sono le condizioni per l'applicazione dell'art. 20 del CCNQ 4 dicembre 2017?

L'art. 20, comma 1 del CCNQ 4 dicembre 2017 trova effettiva applicazione solo nel caso in cui si verifichino 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 CQRS20 Come si concilia l'art. 20, comma 1 del CCNQ 4 dicembre 2017 con altre norme che tutelano il trasferimento di categorie protette?

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 CQRS21 Esistono margini di discrezionalità per l'amministrazione nell'applicazione dell'art. 20, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017?

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 CQRS22 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?

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 CQRS23 contratti prevedono una tutela assicurativa per gli infortuni occorsi nello svolgimento del mandato sindacale?

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.



Segreteria Nazionale

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

RSU (31 oggetti)

Regole di funzionamento (22 oggetti)

06/09/2023 CQRS186a Un dipendente eletto componente RSU in una sede di assegnazione temporanea che deve rientrare nel proprio Ufficio di appartenenza (ad esempio a seguito dello scadere di una mobilità temporanea o per intervenuta insussistenza dei requisiti che ne hanno determinato l'accoglimento o per lo scadere del beneficio richiesto) necessita del preventivo nulla osta da parte della RSU (art. 20, comma 4, CCNQ 4 dicembre 2017)?

L'art. 7, comma 4, del ACQ 12 aprile 2022 consente ai dipendenti che si trovano in posizione di comando, fuori ruolo o qualsiasi altra forma di assegnazione temporanea presso altre amministrazioni (o presso un'altra sede o struttura periferica) di esercitare l'elettorato passivo anche presso l'amministrazione/sede di assegnazione, a condizione che la durata del comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea sia almeno pari a quella prevista per godere del diritto all'elettorato passivo nel caso di rapporto di lavoro tempo determinato di cui ai commi 2 e 3.

La norma in esame chiarisce che "al termine del periodo di comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea il lavoratore rientra nell'amministrazione/sede di provenienza e decade dalla carica di componente RSU". Conseguentemente, trattandosi di un'ipotesi di decadenza, non sussiste alcuna necessità del nulla osta da parte della RSU.

29/05/2023 CQRS104 La RSU può utilizzare, per le sue comunicazioni al personale, la carta intestata dell'amministrazione?

La RSU deve utilizzare, per qualsiasi tipo di comunicazione, diretta e non ai dipendenti dell'Ente, carta intestata propria o 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.

29/05/2023 CQRS103 Il componente della RSU può delegare la sua funzione?

L'Accordo quadro del 12 aprile 2022 non prevede l'istituto della delega.

29/05/2023 CQRS102 Nel caso in cui la RSU non si sia dotata di un regolamento per il proprio funzionamento, l'amministrazione come deve comportarsi?

Come si evince dall'art. 12, comma 4, dell'ACNQ del 12 aprile 2022, l'obbligo di dotarsi di un regolamento di funzionamento è imposto solo alle RSU composte da più di 30 componenti. Diversamente per quelle composte da un numero inferiore la circostanza che non adottino 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 (art. 12, comma 2). 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.

29/05/2023 CQRS101 Le organizzazioni sindacali possono intervenire sul funzionamento della RSU?

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.

29/05/2023 CQRS100 Nella Scuola esiste incompatibilità tra le funzioni di membro del Consiglio d'istituto e quelle di componente RSU?

Non paiano ravvisarsi sovrapposizioni tra le competenze del Consiglio di istituto ai sensi dell'art. 10 del Testo unico 297/1994 e le materie oggetto di contrattazione integrativa a livello di singola Istituzione scolastica previste dal CCNL di comparto, circostanza che induce a ritenere non sussistano incompatibilità tra le due cariche.

29/05/2023 CQRS99 Chi prende atto delle dimissioni di un componente RSU?

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. 9, comma 7 dell'ACNQ 12 aprile 2022).

29/05/2023 CQRS98 In che modo si sostituisce il componente RSU decaduto dalla carica?

L'art. 9 dell'ACNQ del 12 aprile 2022 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 in luogo accessibile a tutti i componenti o pubblicandola nell'intranet dell'amministrazione. Non deve essere inviata alcuna comunicazione all'Aran.

29/05/2023 CQRS97 Cosa accade se il numero dei componenti della RSU scende al di sotto del 50%?

L'art. 9, comma 5 dell'ACNQ del 12 aprile 2022, prevede che "la RSU decade qualora, esaurita la possibilità di sostituire i componenti dimissionari/decaduti attingendo tra i non eletti della stessa lista, il numero dei componenti scenda al di sotto del 50% del numero previsto all'art. 4 (Numero dei componenti), con il conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo." 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 al comma 9 del citato art. 9, 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 non dimessisi o non decaduti ai sensi del comma 4, che possono anche sottoscrivere eventuali contratti integrativi.

29/05/2023 CQRS96 E' possibile sostituire un componente RSU dimissionario o decaduto con altro appartenente ad un'altra lista?

L'art. 9, comma 2 dell'ACNQ 12 aprile 2022 prevede che "In caso di dimissioni o decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.", conseguentemente non è possibile sostituire un componente della RSU decaduto con altro appartenente ad un'altra lista

29/05/2023 CQRS95 Un componente della RSU che si dimette dall'amministrazione decade dalla carica?

L'art. 9, comma 4, dell'ACNQ 12 aprile 2022 prevede tra le cause di decadenza dalla carica di componente RSU la cessazione del rapporto di lavoro.

29/05/2023 CQRS94 Un componente decaduto, cessata la causa di decadenza, può riprendere l'incarico?

L'Accordo quadro del 12 aprile 2022 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 9, comma 2 dell'ACNQ 12 aprile 2022 il quale prevede che "In caso di dimissioni o decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista."

29/05/2023 CQRS93 La RSU può essere sfiduciata?

L'Accordo quadro del 12 aprile 2022 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.

29/05/2023 CQRS92 L'assenza per maternità comporta la decadenza dalla carica di RSU?

L'assenza temporanea dal servizio per maternità non può costituire causa di decadenza da una carica elettiva, tuttavia l'art. 9, comma 4, dell'ACNQ del 12 aprile 2022 prevede che "...Il componente RSU decade, inoltre, nell'ipotesi di assenza continuativa dall'ufficio superiore a 6 mesi qualora tale assenza comporti che il numero di componenti effettivamente in servizio nella sede RSU che possono assumere le decisioni sia inferiore al 50% del numero previsto all'art. 4 (Numero dei componenti)".

29/05/2023 CQRS137 Se una RSU, composta da meno di 30 componenti, 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?

Nel merito si osserva che, ai sensi dell'art. 12 dell'Accordo collettivo quadro del 12 aprile 2022, 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.

Conseguentemente, in mancanza di un Regolamento interno (art. 12, comma 3) e della nomina di un Coordinatore, l'amministrazione dovrà tener conto solo delle richieste inerenti alle relazioni sindacali che pervengano dalla maggioranza della RSU.

29/05/2023 CQRS142 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?

L'ACNQ del 12 aprile 2022 si limita a prevedere, all'articolo 12, comma 2, che le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti. Tuttavia il medesimo articolo, al comma 3, afferma che le modalità con le quali tale maggioranza si esprime possono essere definite dalla RSU stessa con 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, fermo restando che, laddove, nel verbale trasmesso dalla RSU all'Amministrazione, sia indicato che sia il coordinatore che i vice siano stati designati a rappresentare la RSU negli incontri con l'amministrazione, la stessa ha l'onere di convocarli.

29/05/2023 CQRS167 Un assistente amministrativo, eletto nella RSU, che successivamente ha accettato un incarico di supplenza temporanea su posto da DSGA in altra istituzione scolastica, decade dalla carica di componente RSU?

Nel merito si fa presente che l'art. 59 del CCNL Comparto Scuola del 29 novembre 2007 prevede che "Il personale ATA può accettare, nell'ambito del comparto scuola, contratti a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno, mantenendo senza assegni, complessivamente per tre anni, la titolarità della sede. L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della relativa disciplina prevista dal presente CCNL per il personale assunto a tempo determinato, fatti salvi i diritti sindacali."

La predetta disposizione si configura come norma di miglior favore in quanto consente ad un dipendente, già in servizio presso una Scuola, di avere un altro rapporto di lavoro a tempo determinato, in un diverso Istituto scolastico, per migliorare la sua posizione economica e professionale. Nell'ambito di tale disciplina, al prevalente interesse del dipendente viene posto, dalle parti negoziali, un preciso limite per quanto riguarda la durata dell'incarico che, al fine di evitare ricadute negative sull'organizzazione del lavoro, non può essere inferiore all'arco temporale di un anno.

Di contro, l'art. 9, comma 4, del ACNQ del 12 aprile 2022, prevede che il componente RSU decade in caso di trasferimento, comando o altra forma di assegnazione temporanea presso altra amministrazione o ufficio della stessa amministrazione ricompreso in altra RSU.

29/05/2023 CQRS169 Un componente della RSU, decaduto in quanto posto in quiescenza, può essere sostituito con il primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista anche se quest'ultimo risulta ora affiliato ad altro sindacato?

Il regolamento per la disciplina delle elezioni dell'organismo di rappresentanza dei lavoratori, di cui all'Accordo quadro del 12 aprile 2022, nulla prevede in merito alla decadenza di un dipendente eletto nella RSU per effetto della sua cancellazione dal sindacato nelle cui liste è stato eletto o per effetto della sua iscrizione ad altra organizzazione sindacale. Analoga considerazione vale per i candidati non eletti che rimangano, quindi, possibili subentranti nel caso di dimissioni o di decadenza dell'eletto della stessa lista. Peraltro, come chiarito nell'art. 18, comma 4, dell'ACNQ in parola non è previsto alcun obbligo per il candidato di essere iscritto o di iscriversi all'organizzazione sindacale nelle cui liste è presentato.

Conseguentemente, poiché la RSU è organismo collegiale unitario, nessuna implicazione può derivare da eventuali mutamenti legati all'appartenenza a singole sigle sindacali dei suoi componenti (o dei possibili subentranti) i quali rappresentano i lavoratori - senza vincolo di mandato - indipendentemente, come detto, dall'iscrizione ad una organizzazione sindacale e a prescindere dalla lista nella quale sono stati eletti.

Sul punto la Suprema Corte di Cassazione sez. lavoro nella sentenza n. 3545 del 7 marzo 2012 chiarisce che “I lavoratori una volta eletti, pertanto, non sono più legati al sindacato nelle cui liste si sono presentati alle elezioni, ma fondano la loro carica sul voto, universale e segreto, dell'intera collettività dei dipendenti aziendali. E tale fondamento permane anche se il lavoratore si dimette dal sindacato nelle cui liste si è presentato e quali che siano le sue successive decisioni (tanto nel caso in cui non aderisca ad alcun sindacato, che nel caso in cui aderisca ad altro sindacato”.

29/05/2023 CQRS170 Un componente della RSU dimissionario può essere sostituito da un dipendente appartenente alla medesima lista ma che ha riportato zero preferenze?

L'art. 9, comma 2, dell'ACNQ 12 aprile 2022, prevede che, in caso di dimissioni di uno dei componenti della RSU, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista. Al riguardo, si evidenzia che il regolamento elettorale non richiede obbligatoriamente l'espressione di una preferenza ma tende a privilegiare il voto di lista. Pertanto, la circostanza che il primo dipendente utile tra i non eletti appartenente alla medesima lista del componente dimissionario non abbia riportato alcuna preferenza non rileva a tali fini.

11/04/2023 CQRS173 Il componente RSU di una istituzione scolastica posto in posizione di esonero totale dalla docenza in qualità di tutor organizzatore presso la Facoltà X dell'Università X per un intero anno scolastico, decade dalla carica di RSU? Quale deve essere la condotta che l'Istituzione scolastica è tenuta ad adottare con riguardo alle trattative negoziali ancora in corso?

L'art. 9 del ACNQ del 12 aprile 2022, “Durata e sostituzione nell'incarico”, al comma 4 prevede che “Il componente RSU decade in caso di incompatibilità di cui all'art. 8 (Incompatibilità), in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in caso di trasferimento, comando o altra forma di assegnazione temporanea presso altra amministrazione o ufficio della stessa amministrazione ricompreso in altra RSU. Il componente RSU decade, inoltre, nell'ipotesi di assenza continuativa dall'ufficio superiore a 6 mesi qualora tale assenza comporti che il numero di componenti effettivamente in servizio nella sede RSU che possono assumere le decisioni sia inferiore al 50% del numero previsto all'art. 4 (Numero dei componenti). In tali casi l'amministrazione informa la RSU la quale ne dà comunicazione ai lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicandola nell'intranet dell'amministrazione”.

In base a quanto disposto dal richiamato comma 4, il caso oggetto del quesito rientra nella fattispecie della assegnazione temporanea presso altra amministrazione che costituisce una delle cause di decadenza del componente RSU.

In tali ipotesi, sempre l'art. 9 prevede, al comma 2, che “In caso di dimissioni o di decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.”.

Qualora la RSU non provveda - entro 45 gg dalla decadenza del componente la RSU - ad indicare il nominativo del subentrante, l'amministrazione potrà dichiarare la decadenza automatica del dipendente in parola e invitare i componenti RSU rimanenti a provvedere alla sostituzione con il primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Nell'ipotesi in cui, tuttavia, non si dia luogo o non possa darsi luogo (per mancanza di candidati disponibili) alla sostituzione, occorrerà verificare che non ricorra l'ipotesi di cui al comma 5 dell'art. 9 in parola ovvero che l'intera RSU sia decaduta in quanto, esaurita la possibilità di sostituire i componenti dimissionari/decaduti attingendo tra i non eletti della stessa lista, il numero dei componenti scenda al di sotto del 50% del numero previsto all'art. 4 (Numero dei componenti) del medesimo ACNQ, con il conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dall'accordo stesso.

Sotto tale profilo, si ricorda che i commi 8 e 9 dell'art. 9 citato stabiliscono che "8. La RSU che decade nel corso del triennio dalla sua elezione deve essere rieletta entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure di cui all'art. 16 (Modalità per indire le elezioni) entro cinque giorni da quest'ultima. 9. Nelle more della rielezione e limitatamente al periodo di cui al comma 8, le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti della RSU non dimessisi o non decaduti ai sensi del comma 4, che possono anche sottoscrivere eventuali contratti integrativi".

Diversamente, qualora sia possibile la sostituzione del componente RSU con il primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista o, in ogni caso, se la RSU nella sua interezza non sia decaduta, la contrattazione integrativa potrà procedere senza alcun impedimento.

11/04/2023 CQRS172 Se un dipendente, componente della RSU, si è assentato dal servizio per un periodo superiore a 6 mesi, in considerazione di quanto disposto dall'art. 9, commi 4 e 7 del ACNQ 12 aprile 2022, decade? E in tale ipotesi chi deve rilevare la decadenza del componente RSU e con quali modalità e forma?

Il comma 4 dell'art. 9 del ACNQ del 12 aprile 2022 prevede che il componente RSU decade, tra le varie ipotesi ivi indicate, anche per l'assenza continuativa dall'ufficio superiore a 6 mesi, qualora tale assenza comporti che il numero di componenti effettivamente in servizio nella sede RSU che possono assumere le decisioni sia inferiore al 50% del numero previsto all'art. 4 (Numero dei componenti) del medesimo ACNQ.

Conseguentemente, la circostanza che un componente della RSU sia assente da oltre sei mesi o sia stato assente per più di sei mesi non comporta di per sé la decadenza dello stesso in quanto la decadenza, in tali casi, opera solo nell'ipotesi in cui i componenti presenti siano scesi al di sotto del 50% del numero previsto dall'art. 4 dell'ACNQ del 12 aprile 2022. In via esemplificativa, se una RSU è composta da 3 componenti e uno di questi è assente da oltre sei mesi, il componente assente non decade se nella RSU sono ancora operativi 2 componenti, ovvero più del 50% di 3.

Diversamente, si configura un caso di decadenza qualora l'assenza prolungata (oltre 6 mesi) di un componente non permette alla RSU di poter prendere decisioni poiché sono rimasti in servizio meno del 50% dei componenti.

La norma in esame prevede che l'amministrazione informi della situazione la RSU ma poi spetta a quest'ultima dare comunicazione ai lavoratori della decadenza del componente mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicandola nell'eventuale sezione intranet dell'amministrazione dedicata alla RSU. Spetta sempre alla RSU (comma 6) nelle fattispecie previste ai commi 3 e 4, comunicare all'amministrazione ed ai lavoratori il nominativo del

componente subentrante o, nell'ipotesi di cui al comma 5, la dichiarazione di decadenza dell'intera RSU.

Il successivo comma 7, infine, prevede l'intervento dell'amministrazione solo nell'ipotesi in cui, decorsi quarantacinque giorni, la RSU non abbia adempiuto agli obblighi di cui ai commi 4, 5 e 6. In tali casi, infatti, la decadenza automatica del singolo componente o dell'intera RSU può essere rilevata anche dall'amministrazione, la quale nel primo caso invita i componenti della RSU rimasti in carica a provvedere alla sostituzione, mentre nel secondo caso invita le organizzazioni sindacali aventi titolo ad indire nuove elezioni.

16/06/2021 CQRS163 Quale è il numero minimo di componenti della RSU previsto dall'ACQ del 7 agosto 1998? Cosa succede se la RSU scende al di sotto del numero minimo legale di componenti?

L'art 4 Parte Prima dell'ACQ del 7 agosto 1998, prevede che nelle amministrazioni che occupino fino a 200 dipendenti i componenti della RSU sono pari a 3. Al riguardo, si fa presente che, come esplicitato nelle premesse all'Accordo d'interpretazione autentica dell'11 giugno 2007 alle quali si rimanda, 3 è il numero di componenti minimo per il funzionamento della RSU.

Peraltro, a riprova di quanto sopra affermato l'Accordo quadro del 13 marzo 2013, che regola le fattispecie relative al dimensionamento scolastico, consente solo in via eccezionale e nelle sole ipotesi ivi descritte che la RSU possa essere composta da due soli componenti (cfr. art. 1, comma 4 dell'Accordo citato).

Conseguentemente, qualora l'intera RSU sia considerata decaduta le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto dovranno essere invitate ad indire nuove elezioni. In tale ipotesi le relazioni sindacali possono proseguire per i successivi 50 gg con i componenti RSU rimasti in carica e con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, in attesa che sia eletta una nuova RSU (cfr. Accordo d'interpretazione autentica del 13 febbraio 2001).

Procedura elettorale (9 oggetti)

29/05/2023 CQRS91 La decisione del Comitato dei garanti è vincolante per la Commissione elettorale?

Ai sensi dell'art. 34, comma 5, dell'ACNQ 12 aprile 2022, il pronunciamento del Comitato dei Garanti è vincolante per la Commissione elettorale.

29/05/2023 CQRS90 La RSU si considera insediata se pende un ricorso al Comitato dei garanti?

L'Accordo quadro 12 aprile 2022 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.

29/05/2023 CQRS89 I candidati nelle elezioni delle RSU devono essere iscritti al sindacato nella cui lista si presentano?

Ai sensi dell'art. 18, comma 4 dell'ACNQ 12 aprile 2022 non è necessario che il lavoratore candidato alle elezioni debba essere iscritto al sindacato nella cui lista si è presentato.

29/05/2023 CQRS88 In caso di annullamento delle elezioni RSU la Commissione elettorale può indire le nuove elezioni?

Le elezioni per la costituzione delle RSU possono essere indette esclusivamente dalle organizzazioni sindacali rappresentative, come si evince dall'art. 16, comma 6, dell'ACNQ del 12 aprile 2022. 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 12 aprile 2022.

29/05/2023 CQRS87 L'amministrazione può indire le elezioni?

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.

29/05/2023 CQRS86 Chi può indire le nuove elezioni nel corso del triennio?

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.

29/05/2023 CQRS164 Se nel corso dell'elezione di una RSU con 3 componenti si assegnano solo 2 seggi, la RSU può considerarsi validamente costituita?

In merito si rappresenta che, con l'entrata in vigore del nuovo ACQ 12 aprile 2022, viene meno la previsione per cui il numero minimo dei componenti RSU è pari a 3. Ne consegue che la precisazione contenuta a pagina 20 della circolare 1/2022, ovvero "Il verbale delle elezioni deve essere trasmesso all'Aran dall'amministrazione anche ove la RSU non risulti composta dal numero di componenti minimi (n. 3) previsti per la sua valida costituzione. In tal caso, comunque, le elezioni dovranno essere ripetute, riattivando l'intera procedura, con l'avvertenza che non sono contemplate nelle norme elezioni suppletive per la sola copertura dei seggi vacanti", deve essere intesa nel senso che la ripetizione delle elezioni deve avvenire solo qualora il numero dei componenti eletti sia inferiore al 50% dei componenti previsti.

Pertanto, la RSU composta da un numero di componenti inferiore a quelli previsti, ma comunque superiore al 50% degli stessi, si intende validamente costituita (cfr. anche art. 9, comma 5, ACNQ 12 aprile 2022)

11/04/2023 CQRS175 È possibile svolgere delle elezioni RSU suppletive a fronte della presentazione di una sola lista con 3 candidati?

L'ACNQ in materia di RSU del 12 aprile 2022 non contiene restrizioni allo svolgimento delle elezioni nell'eventualità della presentazione di una sola lista, pur non essendo tale aspetto indicato esplicitamente nelle norme contrattuali. Infatti, nel citato Accordo del 12 aprile 2022 ciò si può evincere dalla dichiarazione n. 2 riportata in calce all'art. 19 nella quale si legge che "Le parti si danno atto che la Commissione elettorale di cui all'art. 19 è composta di minimo tre componenti. Tuttavia, laddove sia presentata un'unica lista o nell'ipotesi in cui, malgrado i tentativi di cui al comma 4, i componenti designati risultassero meno di tre, al fine di consentire in ogni caso l'esercizio del diritto di voto, la Commissione elettorale può comunque essere costituita con i componenti designati". Tuttavia, quanto sopra riportato vale nell'ipotesi delle elezioni delle RSU relative alla tornata generale che avviene a livello nazionale in tutti i comparti, atteso che quest'ultime vengono effettuate non solo per il rinnovo degli organismi di rappresentanza dei lavoratori ma, altresì, per la rilevazione da parte dell'Aran del dato elettorale ai fini dell'accertamento della rappresentatività sindacale triennale. Diversamente, nel caso sia necessario, nel corso del triennio di vigenza delle RSU, svolgere delle elezioni suppletive in un singolo posto di lavoro (ad esempio perché l'intera RSU è decaduta) è possibile effettuare le elezioni anche se sia stata presentata un'unica lista purché la stessa abbia almeno un numero di

candidati pari al numero minimo dei componenti necessari per la costituzione della RSU nella sede interessata (cfr. art. 4 ACNQ citato).

11/04/2023 CQRS174 Qualora il Comitato di Coordinamento di cui all'art. 12, commi 4 e 5 dell'ACNQ del 12 aprile 2022 non sia stato costituito o non sia correttamente composto, come si deve comportare l'Amministrazione? Può ritenersi congruo ed esaustivo richiedere in sede di delegazione trattante la presenza del suddetto Comitato e, nella denegata ipotesi che ciò non avvenga, escludere i singoli componenti della RSU dal partecipare alle successive sedute della delegazione trattante?

Ai sensi dell'art. 12, comma 4 del ACNQ 12 aprile 2022, le RSU composte da più di 30 componenti devono dotarsi di un regolamento di funzionamento e nominare un Comitato di coordinamento, che sia portavoce, in seno alla delegazione trattante di parte sindacale, delle istanze/decisioni assunte dalla intera RSU a maggioranza dei propri componenti, con le modalità eventualmente definite nel proprio regolamento interno. Come esplicitato nel comma 5 del citato art. 12, nel Comitato deve essere garantita la presenza di tutte le liste che hanno ottenuto almeno un seggio e, di norma, non può essere formato da più di 15 componenti.

Pertanto, in sede di convocazione della delegazione trattante di parte sindacale, per la RSU dovrà essere convocato solo il Comitato di coordinamento, verificando che lo stesso sia composto rispettando i dettami dell'art. 12, comma 5 citato. In assenza della costituzione del Comitato o nell'ipotesi in cui lo stesso non sia stato correttamente composto, l'amministrazione dovrà intraprendere ogni iniziativa volta a sensibilizzare la RSU a costituire correttamente il Comitato onde consentire la regolare costituzione della delegazione trattante, condizione necessaria per un corretto svolgimento della contrattazione a livello di amministrazione.

Segreteria Nazionale

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

Prerogative sindacali (98 oggetti)

Distacco sindacale (23 oggetti)

11/04/2023 CQRS179a La scuola è tenuta ad adeguarsi all'orario di attività sindacale, presentato dall'organizzazione sindacale di appartenenza, di un docente posto in aspettativa sindacale part – time al 50%?

Il CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i, all'art. 8, comma 4, dispone che nell'ipotesi di distacco part – time (applicabile anche in caso di aspettativa sindacale part – time) la prestazione lavorativa deve essere definita previo accordo tra l'amministrazione ed il dipendente.

Quanto all'articolazione della prestazione lavorativa nelle ipotesi di distacchi o aspettative fruiti in modalità part-time, l'art.18 del medesimo CCNQ, al comma 2, prevede che, nei casi in cui per il personale docente sia possibile l'attivazione part-time di dette prerogative, la fruizione avviene con articolazione oraria ridotta in tutti i giorni lavorativi, con la proporzionale riduzione del numero delle classi assegnate o con eventuali differenti modalità definite per tale personale dall'ordinanza del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca n. 446 del 22 luglio 1997 e s.m.i.. La citata ordinanza costituisce il riferimento per l'applicazione del distacco part-time (nonché delle aspettative sindacali part-time) ed il rinvio alle disposizioni richiamate va inteso come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali.

11/04/2023 CQRS177a Se un dipendente del comparto FL, funzionario direttivo titolare di posizione organizzativa, già in distacco sindacale a tempo parziale per 18 ore settimanali (50%), chiede anche di essere collocato in aspettativa sindacale non retribuita a tempo parziale per le restanti 18 ore, è corretto ridurre il trattamento economico del 50% ed in particolare ridurre del 50% anche l'indennità di posizione?

Il trattamento economico dei dipendenti del comparto FL in distacco sindacale è disciplinato dall'art. 47 del CCNL del 14 settembre 2000, come integrato dall'art. 39 del CCNL 22 gennaio 2004, che al comma 3 prevede: "al personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt.8-11 del CCNL del 31.3.1999, oltre al trattamento indicato, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione dei relativi valori".

Pertanto, se un dipendente incaricato di PO è collocato in distacco sindacale al 50% conserva la retribuzione di posizione per intero atteso che, in virtù della richiamata norma contrattuale, ne percepisce una metà per la circostanza di essere in distacco part-time e l'altra metà per il fatto di rendere la residuale prestazione lavorativa.

Diverso è il caso dell'aspettativa sindacale non retribuita per la quale si opera una decurtazione della retribuzione in relazione alla percentuale di aspettativa richiesta.

Nel caso in cui il lavoratore fruisca di un distacco sindacale al 50% e per la restante percentuale goda di una aspettativa sindacale non retribuita, infatti, la retribuzione interesserà solo le 18 ore coperte dal distacco retribuito part-time – e quindi l'indennità di posizione organizzativa è ridotta

del 50% - mentre per le 18 ore relative all'aspettativa sindacale nulla è dovuto, salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 5 del CCNQ 4 dicembre 2017.

11/04/2023 CQRS171 Un dipendente, già fruitore di un distacco sindacale part-time (4,5 ore il lunedì e 4,5 ore il martedì) può chiedere un ulteriore permesso non retribuito da recuperare in altro giorno della settimana per partecipare ad una trattativa sindacale? L'ente è tenuto a concederglielo?

L'art. 8, comma 7 del CCNQ del 4 dicembre 2017, come modificato dall'art. 1, comma 3 del CCNQ del 19 novembre 2019, prevede che, nelle ipotesi di distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta, non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato, fatto salvo quanto previsto ai successivi commi 7 bis e 7 ter. Il comma 7 in parola consente, tuttavia, in via eccezionale, di fruire di permessi senza riduzione del debito orario, da recuperare nell'arco dello stesso mese.

Quanto all'obbligatorietà per l'ente di concedere o meno i permessi a recupero, si ritiene che, anche in tali casi, debba applicarsi la regola generale prevista nei CCNL per la fruizione dei permessi brevi, che fa dipendere la possibilità di assentarsi del dipendente alla valutazione del dirigente o del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio.

22/06/2020 CQRS145 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?

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 CQRS143 In presenza di un distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta occorre riproporzionare i permessi ex art. 33 della legge 104/1992?

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 CQRS140 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”?

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 statutari che la persona per la quale vengano richiesti sia un dirigente componente dell’organismo in questione).

01/04/2020 CQRS139 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?

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 CQRS138 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 comporto?

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 comporto.

19/02/2020 CQRS37 Quali dipendenti possono fruire di un distacco sindacale?

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 CQRS38 E' possibile consentire la fruizione di distacchi ottenuti per cumulo di permessi a dirigenti di organizzazioni sindacali non rappresentative aderenti a confederazioni rappresentative?

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 CQRS39 Come deve essere considerato il distacco richiesto per il dirigente sindacale che è già in servizio part-time? Intero o frazionato?

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 CQRS40 Quali sono le percentuali di attività lavorativa consentite in caso di utilizzo del distacco sindacale part-time?

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 CQRS41 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?

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 CQRS42 Possono attribuirsi buoni pasto ai dipendenti in distacco sindacale part-time?

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 CQRS43 Durante i periodi di distacco sindacale a tempo pieno maturano le ferie?

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 CQRS44 Chi è in distacco part-time matura le ferie?

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 CQRS45 Chi rientra dal distacco sindacale totale, può richiedere all'amministrazione le ferie non godute durante il periodo del distacco?

Il dipendente che rientra in servizio al termine del distacco sindacale non può avanzare nei confronti dell'amministrazione pretese relative ai rapporti intercorsi con il sindacato durante il periodo del proprio mandato (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 CQRS46 A chi debbono essere presentate le richieste di distacco sindacale?

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 CQRS47 Le organizzazioni sindacali hanno l'obbligo di comunicare alle singole amministrazioni le variazioni in esito alla fruizione dei distacchi e delle prerogative sindacali? E le conferme?

L'art. 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 CQRS48 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?

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 CQRS49 E' possibile cumulare i permessi del monte ore con il distacco part-time?

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 CQRS50 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?

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 statutari 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 statutari 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 statutari, 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 CQRS51 Il distacco part-time è cumulabile con l'aspettativa non retribuita?

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 statutari (12 oggetti)

04/08/2023 CQRS185 I permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017 possono essere fruiti dal dirigente sindacale avente titolo anche quando le suddette riunioni si svolgono in modalità video-conferenza?

Tenuto conto che anche per i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari vale il principio generale di cui all'art. 10, comma 7 del CCNQ 4/12/2017 secondo il quale la verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso, non si ravvisano motivi ostativi a che il dirigente sindacale avente titolo a fruire dei permessi ex art. 13 del CCNQ 4/12/2017 possa utilizzarli anche per partecipare alla riunione in modalità a distanza.

12/04/2023 CQRS184 Quali sono le verifiche che l'amministrazione deve effettuare prima della concessione di un permesso per la partecipazione ad una riunione di organismi direttivi statutari?

L'amministrazione per poter concedere il permesso dovrà verificare:

- che la confederazione o l'organizzazione sindacale richiedente ne abbia titolo;
- che, ai sensi dell'art. 22 del CCNQ del 4 dicembre 2017, sulla piattaforma Gedap vi siano ancora ore disponibili nel monte ore permessi ex art. 13 della confederazione od organizzazione sindacale richiedente;
- che il dipendente per il quale il permesso è richiesto sia componente dell'organismo direttivo statutario per il quale se ne richiede la partecipazione, tenuto conto che l'art. 13, comma 2 del CCNQ del 4 dicembre 2017 prevede che "Le associazioni sindacali rappresentative comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo ai permessi".

12/04/2023 CQRS183 La quota dei permessi ex art. 13 CCNQ del 4 dicembre 2017 assegnata alle Confederazioni dove può essere utilizzata?

La quota assegnata alle Confederazioni 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 richiamato art. 13. Va, inoltre, ricordato che l'art. 16 del CCNQ in parola contiene alcune clausole di flessibilità. Tra queste, appunto, quella contenuta al comma 4 che consente alle confederazioni rappresentative di poter far utilizzare i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari alle proprie organizzazioni di categoria anche nei comparti e aree ove queste non siano rappresentative.

In ogni caso, poiché detti permessi possono essere utilizzati esclusivamente per partecipare alle riunioni degli organismi direttivi statutari (nazionali, regionali, provinciali e territoriali), il dirigente sindacale che vi partecipa deve esserne necessariamente componente.

12/04/2023 CQRS182 La quota dei permessi ex art. 13 CCNQ del 4 dicembre 2017 assegnata alle organizzazioni sindacali in quali ambiti può essere utilizzata?

I citati permessi possono essere utilizzati dalle organizzazioni sindacali rappresentative solo nei singoli ambiti ove i permessi sono stati assegnati (tavole dalla n. 10 alla n. 14 e dalla n. 25 alla n. 29 del CCNQ del 19 novembre 2019).

12/04/2023 CQRS181 Quali sono i dirigenti sindacali che possono fruire dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari?

I dirigenti ammessi all'utilizzo dei permessi ex art. 13 CCNQ 4 dicembre 2017 sono:

- i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa (art. 3, comma 1, lett e);
- 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 (art. 3, comma 1, lett f);
- i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa (art. 3, comma 1, lett g).

12/04/2023 CQRS180 La titolarità dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017, è in capo all'organizzazione sindacale rappresentativa o anche ad una delle federazioni costituenti la stessa pur non rappresentativa?

La titolarità dei permessi ex art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017, come modificato e integrato dal CCNQ del 19 novembre 2019, è in capo alle associazioni sindacali rappresentative (organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto di riferimento e confederazioni di cui alla tavola 1 allegata al CCNQ 19/11/2019) per consentire ai dirigenti sindacali indicati all'art. 3, comma 1, lettere e), f) e g), del CCNQ del 4 dicembre 2017 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali di cui i dirigenti stessi fanno parte.

16/06/2021 CQRS162a E' possibile la fruizione dei permessi per l'espletamento del mandato e dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari ad ore qualora il dipendente/dirigente sindacale sia in smart working?

Per quanto di competenza, si fa presente che la regola generale prevede che sia i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari che i permessi per l'espletamento del mandato possano essere fruiti sia ad ore che a giornate (art. 10, comma 1 per i permessi per l'espletamento del mandato e art. 13, comma 1 per i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari del CCNQ 4/12/2017 come modificato dal CCNQ 19/11/2019).

Sul punto, appare utile ricordare che la funzione di qualsiasi tipologia di permesso è quella di consentire al lavoratore di interrompere la propria attività durante l'orario di lavoro.

Pertanto, con riguardo alla possibilità di fruizione di permessi sindacali retribuiti ad ore per il personale che rende la propria prestazione lavorativa in smart working, questa Agenzia è dell'avviso che le due fattispecie non siano a priori incompatibili.

Ad esempio, in base alle indicazioni della Direttiva 01/06/2017, n° 3 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, nel lavoro svolto in modalità agile è possibile individuare fasce di reperibilità - volte ad assicurare il coordinamento tra la prestazione di lavoro in modalità agile e l'organizzazione complessiva del datore di lavoro - nelle quali il lavoratore deve rendersi contattabile e disponibile per l'amministrazione.

In tale ipotesi, anche nella modalità lavorativa agile potrebbe risultare necessaria la fruizione su base oraria dei permessi retribuiti previsti dal vigente CCNQ in tema di prerogative sindacali. Infatti, essi nella fattispecie in esame, si concretizzerebbero nella possibilità per il dipendente, in relazione ad un intervallo temporale determinato, di poter svolgere attività sindacale in orario coincidente con le predette fasce di reperibilità di cui alla citata Direttiva, ferme restando le ordinarie disposizioni contrattuali in tema di requisiti soggettivi e oggettivi per la fruizione dei permessi in parola.

19/02/2020 CQRS74 La richiesta di permesso sindacale deve contenere la norma contrattuale di riferimento o è sufficiente una dizione generica?

I permessi sindacali non possono essere fruiti per generiche motivazioni. 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 CQRS75 I dirigenti sindacali che non sono componenti della delegazione trattante possono usufruire dei permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari?

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 statutari 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 statutario a prescindere dall'essere componente della RSU o dall'accredito a partecipare alla delegazione trattante in sede di singola amministrazione.

19/02/2020 CQRS76 Le confederazioni possono utilizzare i permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari nei comparti e nelle aree ove non hanno organizzazioni rappresentative?

I permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari, 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 statutari di cui all'art. 13 alle proprie organizzazioni di categoria anche nei comparti e aree ove queste non siano rappresentative".

19/02/2020 CQRS77 Le singole amministrazioni hanno compiti di verifica sul rispetto dei contingenti dei permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari?

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 statutari 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 CQRS78 I permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 del CCNQ 4 dicembre 2017 possono essere cumulati?

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 (20 oggetti)

13/05/2024 CQRS192 In quali termini devono essere gestite le assemblee che si svolgano su piattaforma informatica, anziché in locali concordati con l'amministrazione?

Sebbene la modalità di svolgimento delle assemblee su piattaforma informatica non sia regolata dal CCNQ, si ritiene che la piattaforma stessa possa essere considerata quale locale virtuale concordato e, dunque, rientrare in via analogica negli ambiti della previsione contrattuale. In ogni caso la valutazione sulla praticabilità di tale ipotesi sul piano operativo va ricercata in ambito locale tenendo conto delle caratteristiche peculiari dell'amministrazione e riponendo attenzione sulla necessità di rilevazione dei partecipanti collegati on line al fine di poter effettuare il monitoraggio finalizzato al rispetto del monte ore di assemblea spettante a ciascun dipendente.

09/02/2024 CQRS191 L'Amministrazione ha l'obbligo di fornire una risposta per iscritto che prenda atto dell'indizione della assemblea a seguito di quanto disposto dall'art. 4, comma 3 del CCNQ del 4 dicembre 2017?

Poiché il comma 3 dell'art. 4 prevede che "Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici", si evince che l'amministrazione ha la facoltà di intervenire nell'esercizio del diritto sindacale esclusivamente al ricorrere di motivate condizioni eccezionali, restando impregiudicato il diritto dei soggetti sindacali aventi titolo ad indire l'assemblea e fatta salva la necessità di concordare i locali dove l'assemblea si svolge. Sarà onere dell'amministrazione fornire opportuna informativa alle articolazioni organizzative interne per consentire l'adozione delle misure atte a garantire la continuità della funzionalità dei servizi e per la necessaria rilevazione dei partecipanti. Si evidenzia, invece, l'opportunità di dare tempestiva comunicazione al personale in caso di rinvio o di annullamento dell'assemblea indetta.

09/02/2024 CQRS190 Come si contempera l'esercizio del diritto di assemblea con la necessità di garantire le prestazioni indispensabili (Comparto Funzioni Locali)?

L'art. 4, comma 6 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i. precisa che "Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area."

La questione risulta, quindi, chiaramente definita dalla richiamata clausola contrattuale e, nello specifico del comparto Funzioni Locali, il riferimento è quello dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali del 19 settembre 2002 come modificato ed integrato dall'Accordo dell'8 marzo 2016, il quale rinvia ai singoli enti destinatari di contestualizzare le norme in funzione delle realtà operative in cui si applicano, con particolare riferimento alle dotazioni di personale da mantenere in servizio.

Resta fermo che le prestazioni indispensabili da garantire in caso di assemblea sindacale sono le stesse previste in caso di sciopero dai suddetti Accordi.

Con riferimento al livello di relazioni sindacali competente per materia, si riporta il comma 1 dell'art. 5 del richiamato accordo "Ai fini dell'art.2, comma 2, mediante regolamenti di servizio adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra gli enti e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art.43 del D.Lgs.n.165/2001, vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili."

16/06/2021 CQRS165 Possono essere indette nella stessa giornata, a livello di istituzione scolastica e in orario di servizio, due distinte assemblee sindacali (ciascuna della durata di due ore e in orari diversi), una rivolta al personale docente e l'altra al personale ATA?

L'art. 23, comma 4 del CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018 prevede che "le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Le assemblee del personale ATA possono svolgersi in orario non coincidente con quello delle assemblee del personale docente, comprese le ore intermedie del servizio scolastico".

Conseguentemente, la sopra riportata disposizione contrattuale consente lo svolgimento di due distinte assemblee sindacali, anche nella stessa giornata, in quanto rivolte a personale differente. L'assemblea rivolta al personale docente dovrà tenersi all'inizio o al termine delle attività didattiche mentre quella rivolta al personale ATA potrà svolgersi anche in orario diverso.

Sotto tale profilo si evidenzia che per l'assemblea in cui è coinvolto il personale docente il dirigente scolastico sospende le attività didattiche delle sole classi i cui docenti hanno dichiarato di partecipare all'assemblea, avvertendo le famiglie interessate e disponendo gli eventuali adattamenti di orario, per le sole ore coincidenti con quelle dell'assemblea, del personale che dovrebbe prestare regolare servizio, mentre per le assemblee in cui è coinvolto anche il personale ATA, il dirigente scolastico, qualora la partecipazione sia totale, stabilirà, con la contrattazione d'istituto, la quota e i nominativi del personale tenuto ad assicurare i servizi essenziali relativi alla vigilanza agli ingressi alla scuola e ad altre attività indifferibili coincidenti con l'assemblea sindacale (art. 23, comma 9, CCNL 19 aprile 2018).

13/04/2021 CQRS159 La partecipazione all'assemblea sindacale dei docenti è sempre considerata attività di servizio?

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Scuola del 29 novembre 2007, le assemblee coincidenti con l'orario di lezione si svolgono all'inizio o al termine delle attività didattiche giornaliere di ogni scuola interessata all'assemblea. Inoltre, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo le assemblee possono avere una durata massima di 2 ore.

La partecipazione alle stesse è aperta a tutti i lavoratori interessati, rientranti nella tipologia professionale cui l'assemblea è rivolta.

Tuttavia, occorre distinguere tra i docenti che nell'orario in cui si svolge l'assemblea sono tenuti a rendere una prestazione lavorativa, da quelli che, invece, nella medesima fascia oraria non sono in servizio.

A titolo esemplificativo, si ipotizzi che l'assemblea sia fissata dalle 8.00 alle 10.00 e che alcuni docenti debbano rendere la prestazione lavorativa dalle 8:00 alle 13:00 mentre altri dalle 11:00 alle 16:00. In tal caso:

- i docenti che lavorano dalle 8.00 alle 13.00 per partecipare all'assemblea dovranno fruire dei permessi previsti al citato art. 8 del CCNL del 29 novembre 2007. In particolare, ai fini della corretta decurtazione del monte ore del singolo lavoratore, occorre fare riferimento alle ore di lavoro del docente che coincidano con le due ore in cui si svolge l'assemblea. Sotto tale profilo si ricorda che l'impegno del docente non è limitato alle sole ore di insegnamento effettivo ma comprende anche le attività funzionali alla prestazione di insegnamento (cfr. art. 28 del CCNL 29 novembre 2007);
- per quanto attiene, invece, ai docenti che lavorano dalle 11.00 alle 16.00, gli stessi potranno liberamente partecipare all'assemblea senza alcuna decurtazione di ore di permesso dal proprio monte ore ma, allo stesso tempo, saranno tenuti a rendere l'intera prestazione lavorativa prevista per la giornata, atteso che la stessa è programmata in un orario non coincidente con quello dell'assemblea.

08/10/2020 CQRS151 Nel Comparto Funzioni Locali, spetta il buono pasto ad un dipendente partecipa ad una assemblea sindacale indetta per l'intera giornata? In assenza di timbratura che attesti la partecipazione all'assemblea sindacale può ritenersi valido un attestato di partecipazione rilasciato dalla organizzazione sindacale che la ha indetta?

Con riferimento al primo quesito si fa presente che la disciplina fondamentale in materia di mensa e di buoni pasto sostitutivi è contenuta negli artt. 45 e 46 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.9.2000, e dall'art. 13 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 9.5.2006.

In particolare, l'art. 46, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 citato, stabilisce che "i lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2" del medesimo CCNL". Tale ultima disposizione prevede che: "possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio".

La formulazione del testo della clausola contrattuale consente di poter affermare che, ai fini della attribuzione dei buoni pasto, la condizione legittimante è la sussistenza di prestazioni lavorative che, iniziate in orario antimeridiano, proseguano comunque in orario pomeridiano, tenendo conto a tal fine anche delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario.

L'art. 4, comma 1, del CCNQ del 4 dicembre 2017 che regola il diritto di assemblea, sancisce inoltre il diritto dei dipendenti di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei

locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei CCNL di comparto o di area.

Dall'esame delle due disposizioni contrattuali sopra richiamate, si evince che la partecipazione ad assemblea sindacale, durante l'orario di lavoro, non comporta alcuna decurtazione della retribuzione, ma non può essere equiparata, al pari degli altri permessi retribuiti (ad esempio, permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, permessi per il diritto allo studio, ecc.), ad un periodo di tempo "effettivamente lavorato", unica condizione legittimante, come si è detto, per la maturazione del diritto al buono pasto, ai sensi dell'art. 46, comma 2 del CCNL 14.9.2000 citato.

Relativamente al secondo quesito si evidenzia che, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del citato CCNQ del 4 dicembre 2017, la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascun dipendente all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale. Va da sé che tale modalità può essere sostituita dalla rilevazione elettronica mediante timbratura del cartellino. Il CCNQ non contempla, invece, la possibilità che la partecipazione alla assemblea possa essere attestata da una certificazione rilasciata dalla organizzazione sindacale.

22/06/2020 CQRS144 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?

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 CQRS24 Le ore annue per l'assemblea spettano anche ai dipendenti che sono componenti RSU?

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 CQRS25 Su quali argomenti può essere indetta l'assemblea?

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 CQRS26 Le assemblee del personale del comparto e di quello con qualifica dirigenziale avvengono separatamente? Possono indirle gli stessi soggetti?

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 CQRS27 L'organizzazione sindacale presente nel luogo di lavoro ma non rappresentativa nel comparto o nell'area può convocare l'assemblea?

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 CQRS28 Una organizzazione sindacale rappresentativa solo nell'area dirigenziale può indire l'assemblea per il personale del comparto?

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 CQRS29 I singoli componenti della RSU possono indire l'assemblea sindacale?

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 CQRS30 Le confederazioni sindacali possono indire le assemblee sindacali nei luoghi di lavoro?

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 CQRS31 L'assemblea può svolgersi all'aperto?

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 CQRS32 Quali sono i soggetti titolari del diritto di affissione?

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 CQRS33 E' possibile concedere ai soggetti sindacali strumentazioni ulteriori rispetto a quelle previste dai contratti collettivi?

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 CQRS34 Rientra nell'esercizio del diritto di affissione l'apertura di una finestra informatica sulla rete intranet dell'amministrazione?

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 CQRS35 Quali sono i soggetti titolari del diritto ai locali?

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 CQRS36 In cosa consiste il diritto ai locali?

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 (31 oggetti)

06/09/2023 CQRS188 In sede di ripartizione annuale del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato, l'amministrazione è tenuta a comunicare a ciascuna organizzazione sindacale avente titolo solo il numero delle ore spettanti o anche tutti i dati che sono stati utilizzati per il calcolo dello stesso?

Il CCNQ del 4 dicembre 2017 si limita a regolare le modalità di calcolo del contingente generale e i criteri di ripartizione del monte ore dei permessi sindacali, senza disciplinare in dettaglio gli aspetti inerenti alla comunicazione del dato al sindacato. L'amministrazione, pertanto, effettuato ad inizio anno il calcolo e la ripartizione, informa le organizzazioni sindacali aventi titolo ad ognuna comunicando, di norma, solo il proprio contingente a disposizione. Tuttavia, nell'ipotesi in cui una organizzazione sindacale ravvisi la necessità di conoscere anche i dati generali che hanno portato alla determinazione di quel contingente, questa Agenzia è dell'opinione che, nel rispetto dei principi di affidabilità e buona fede, nulla osta all'accesso ai calcoli del monte ore e della sua ripartizione ai soggetti aventi titolo. Peraltro, i voti riportati dalle OO.SS. nelle elezioni RSU sono già pubblici atteso che vengono affissi all'albo dell'amministrazione, mentre per le deleghe afferenti a ciascun sindacato, si ritiene che anche queste possano essere rese note se fornite in forma aggregata e qualora non si versi nell'ipotesi in cui i numeri siano così limitati da consentire la riconducibilità della delega al singolo lavoratore.

06/09/2023 CQRS187 Può essere utilizzato il monte ore permessi sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto per partecipare alle riunioni di contrattazione integrativa, che si svolgono in orario di lavoro, relative al personale appartenente all'area dirigenziale?

Le organizzazioni sindacali firmatarie di contratto sono abilitate a partecipare alla contrattazione integrativa a livello di amministrazione provvedendo ad accreditare formalmente i propri delegati (cfr. art.3 comma 1, lett. c) del CCNQ 4.12.2017). Il generale principio di rappresentanza consente che gli stessi possano essere liberamente individuati e quindi nulla vieta che possano essere scelti anche fra il personale non dirigenziale per partecipare alla contrattazione integrativa relativa al personale dirigente e viceversa, purché formalmente accreditati dalla organizzazione avente titolo. In tal caso, in occasione di riunioni svolte durante l'orario di lavoro cui partecipi detto personale, lo stesso avrà diritto a fruire dei permessi sindacali di cui all'art. 28 CCNQ 4.12.2017 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) qualora spettanti a seguito della ripartizione del relativo monte ore. In particolare, se il lavoratore accreditato è un dipendente del comparto, dovrà attingere dal contingente riconosciuto alla propria organizzazione sindacale nel comparto, indipendentemente dal fatto che il negoziato cui partecipa attenga al personale del comparto o dell'area dirigenziale.

11/04/2023 CQRS176 Con riferimento ai permessi per l'espletamento del mandato, l'art. 18 (norme speciali per le istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione), comma 3 del CCNQ del 4 dicembre 2017 ove si prevede che "Resta fermo il limite massimo di dodici giorni nel corso dell'anno scolastico o accademico" si applica anche al personale ATA e ai dirigenti scolastici?

L'art. 18 del CCNQ 4/12/2017 prevede alcune deroghe alla disciplina generale in tema di prerogative sindacali per le istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione; in particolare il comma 3 definisce alcune limitazioni in tema di permessi per l'espletamento del mandato confermando un tetto alla quantità massima dei permessi fruibili dal singolo dipendente che presti la propria attività lavorativa in un'istituzione scolastica, educativa o di alta formazione. Tale tetto è pari a 5 giorni lavorativi a bimestre e, comunque, non oltre 12 giorni ad anno scolastico o accademico.

Tuttavia, con riguardo al personale ATA ed ai dirigenti scolastici, poiché gli stessi non sono tenuti ad assicurare la continuità didattica, il limite in parola può essere derogato previa definizione, in sede di contrattazione integrativa, di modalità attuative che non comportino oneri aggiuntivi anche indiretti.

Su tale ultimo aspetto, si rinvia a quanto stabilito in materia dal Contratto integrativo nazionale concernente il cumulo di ore di permessi sindacali retribuiti dell'8/10/1999 stipulato in via definitiva il 24.11.1999, dove all'art. 2 si prevede che:

"I permessi sindacali spettanti a ciascun dirigente sindacale appartenente all'area dei capi d'Istituto e a quella dei direttori delle Accademie e Conservatori possono essere cumulati per periodi comunque non superiori a 10 giorni. Tali periodi possono essere richiesti per non più di tre volte nel corso dell'anno scolastico in maniera non continuativa.

- I permessi sindacali spettanti a ciascun dirigente sindacale appartenente all'area del personale ATA avente il profilo professionale di direttore amministrativo nelle Accademie e nei Conservatori di musica, di direttore dei servizi generali e di responsabile amministrativo possono essere cumulati per periodi comunque non superiori a 12 giorni. Tali periodi possono essere richiesti per non più di tre volte nel corso dell'anno scolastico in maniera non continuativa.

- I permessi sindacali spettanti a ciascun dirigente sindacale appartenente all'area del restante personale ATA possono essere cumulati per periodi comunque non superiori a venti giorni. Tali periodi possono essere richiesti per non più di tre volte nel corso dell'anno scolastico in maniera non continuativa."

16/06/2021 CQRS162b E' possibile la fruizione dei permessi per l'espletamento del mandato e dei permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari ad ore qualora il dipendente/dirigente sindacale sia in smart working?

Per quanto di competenza, si fa presente che la regola generale prevede che sia i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari che i permessi per l'espletamento del mandato possano essere fruiti sia ad ore che a giornate (art. 10, comma 1 per i permessi per l'espletamento del mandato e art. 13, comma 1 per i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari del CCNQ 4/12/2017 come modificato dal CCNQ 19/11/2019).

Sul punto, appare utile ricordare che la funzione di qualsiasi tipologia di permesso è quella di consentire al lavoratore di interrompere la propria attività durante l'orario di lavoro.

Pertanto, con riguardo alla possibilità di fruizione di permessi sindacali retribuiti ad ore per il personale che rende la propria prestazione lavorativa in smart working, questa Agenzia è dell'avviso che le due fattispecie non siano a priori incompatibili.

Ad esempio, in base alle indicazioni della Direttiva 01/06/2017, n° 3 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, nel lavoro svolto in modalità agile è possibile individuare fasce di reperibilità - volte ad assicurare il coordinamento tra la prestazione di lavoro in modalità agile e l'organizzazione complessiva del datore di lavoro - nelle quali il lavoratore deve rendersi contattabile e disponibile per l'amministrazione.

In tale ipotesi, anche nella modalità lavorativa agile potrebbe risultare necessaria la fruizione su base oraria dei permessi retribuiti previsti dal vigente CCNQ in tema di prerogative sindacali. Infatti, essi nella fattispecie in esame, si concretizzerebbero nella possibilità per il dipendente, in relazione ad un intervallo temporale determinato, di poter svolgere attività sindacale in orario coincidente con le predette fasce di reperibilità di cui alla citata Direttiva, ferme restando le ordinarie disposizioni contrattuali in tema di requisiti soggettivi e oggettivi per la fruizione dei permessi in parola.

13/04/2021 CQRS161 Nell'ipotesi di adesione del sindacato X, che ha nell'ente numerosi iscritti ma non è rappresentativo nel comparto di riferimento, al sindacato Y, invece rappresentativo nello stesso comparto, si possono riconoscere ad Y le prerogative sindacali di posto di lavoro quali l'uso dei locali, la possibilità di convocare le assemblee, il monte ore permessi sindacali di amministrazione?

Per poter compiutamente rispondere al quesito occorre premettere che è compito dell'amministrazione verificare se le comunicazioni ricevute o gli altri atti prodotti dai soggetti sindacali interessati siano utili ad integrare la fattispecie del mutamento associativo disciplinato nell'art. 24 del CCNQ del 4 dicembre 2017, ovvero possano determinare la effettiva successione di Y nella titolarità delle deleghe del soggetto sindacale X, operando conseguentemente.

La norma pattizia sopra richiamata richiede, infatti, la presentazione di documentazione certa ed inequivoca da parte dei soggetti interessati, attestante i passaggi statutari e civilistici del mutamento associativo, fungibile per la modifica da parte dell'amministrazione della originaria volontà del lavoratore delegante.

Rientra tra i compiti dell'amministrazione valutare gli atti ricevuti e, ove ritenuti idonei, darvi seguito procedendo tra le altre cose, alla reintestazione – materiale o con procedura informatizzata – della delega del vecchio soggetto recepite (cessionario), nella sua esatta denominazione statutaria. In merito si ricorda che la cessione costituisce passaggio irreversibile compiuto il quale la vecchia sigla (cedente) non può più avere disponibilità alcuna sulla espressione di volontà del lavoratore.

Tale effettiva successione (reintestazione) risulta propedeutica a qualsivoglia attribuzione giacché, come recita il secondo comma dell'art. 24 citato, "in caso di affiliazione o altra forma aggregativa tra sigle sindacali che non dia luogo alla creazione di un nuovo soggetto è sempre esclusa l'attribuzione delle deleghe dell'affiliato all'affiliante".

Logicamente, solo dopo tale trasformazione potranno rilevarsi i dati associativi del soggetto cedente in capo al cessionario. In presenza di un mutamento associativo, sia esso a titolo parziale o universale, le iscrizioni successive al passaggio dovranno essere effettuate al soggetto cessionario, unica condizione per la quale la delega peserà, per la rappresentatività, in capo ad esso soggetto; mentre ogni altra iscrizione, anche impropria, rilasciata al cedente determinerà un autonomo dato afferente unicamente a quest'ultimo.

Per quanto attiene alle prerogative sindacali di posto di lavoro disciplinate dal CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dal CCNQ 19/11/2019, si ricorda che le stesse competono alle organizzazioni sindacali rappresentative, tra le quali rientra il sindacato Y. Tuttavia, è opportuno precisare che il monte ore di amministrazione va determinato utilizzando il peso associativo (ed elettorale, nei comparti) delle organizzazioni sindacali titolate alla sua fruizione, misurato alla data del 31 dicembre immediatamente precedente a quello dell'anno di riferimento, tenendo presente la regola della intestazione diretta della delega.

03/11/2020 CQRS158 Nel caso di permessi richiesti da un componente della RSU il Responsabile del Servizio si deve limitare a verificare esclusivamente la capienza del relativo monte ore o deve, invece, assicurare un proporzionato utilizzo dello stesso tra tutti i componenti? Al termine della fruizione del permesso il componente RSU è tenuto a presentare un adeguato giustificativo che ne attesti il corretto utilizzo?

Per quanto attiene alla circostanza che il componente RSU richieda i permessi RSU autonomamente si osserva che l'art. 11, comma 2, del CCNQ del 4/12/2017 afferma che "il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è ... da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito". Conseguentemente in mancanza di un regolamento della RSU che disciplini le modalità di gestione del monte ore, i permessi RSU possono essere richiesti anche singolarmente da ciascun componente. In tali casi potrebbe risultare utile inoltrare la comunicazione di autorizzazione del permesso sindacale richiesto dal singolo componente RSU anche agli altri componenti in modo che questi ultimi siano messi a conoscenza, di volta in volta, dell'utilizzazione del monte ore di permessi a loro disposizione. Per quanto riguarda la verifica sul corretto utilizzo del permesso, spetta alla RSU intesa come organismo collegiale l'eventuale controllo sull'attività svolta mediante l'utilizzo dei permessi destinati alla stessa

03/11/2020 CQRS157 Qualora sussistano comprovate ragioni organizzative, il Responsabile del Servizio può rifiutarsi di concedere le prerogative sindacali?

Il distacco o l'aspettativa sindacale, qualora sussistono i presupposti soggettivi ed oggettivi previsti dalle norme di riferimento, devono essere concessi.

Nell'ipotesi di richiesta di permessi per l'espletamento del mandato, invece, si ricorda che l'art. 10, comma 7 del CCNQ del 4/12/2017 (richiamato anche nell'art. 13, comma 3 del medesimo CCNQ con riguardo ai permessi per le riunioni di organismi direttivi statutori) prevede che "nell'utilizzo dei permessi deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente...della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata". Ne consegue che il datore di lavoro potrà rifiutare la concessione del permesso o per mancanza di ore disponibili o per esigenze di servizio che non consentano di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa - in quest'ultimo caso nelle forme e modalità definite in contrattazione integrativa.

03/11/2020 CQRS156 Al fine del rilascio del "provvedimento di autorizzazione" di cui all'art. 22, comma 1 del CCNQ del 4 dicembre 2017, la richiesta di permesso sindacale deve indicare la tipologia e la durata del permesso stesso?

E' bene che l'organizzazione sindacale espliciti sempre la tipologia di permesso richiesto, anche eventualmente con il mero richiamo all'articolo del CCNQ che la disciplina, e la sua esatta durata (ore/gg), soprattutto in considerazione del fatto che l'Amministrazione dovrà correttamente verificare - anche attraverso la procedura Gedap - la sussistenza di ore disponibili nel monte ore relativo alla tipologia di permesso richiesto e procedere alla decurtazione dello stesso. In ogni caso, ove ritenuto necessario, l'amministrazione potrà richiedere di fornire le informazioni mancanti. Non è indispensabile, invece - né il contratto lo prevede-, indicare il motivo per cui il permesso viene richiesto, fermo restando che i permessi di cui all'art. 13 del CCNQ del 14/12/2017 possono essere fruiti solo per la partecipazione ad organismi direttivi statutori. Infatti, l'art. 10, comma 7 del CCNQ in parola prevede che la verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.

22/06/2020 CQRS146 E' 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?

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 CQRS52 Il dirigente sindacale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti ha diritto al buono pasto?

La circostanza che l'attività sindacale in alcuni casi sia retribuita 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 CQRS53 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?

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 CQRS54 L'amministrazione può aumentare il numero di minuti da utilizzare per il calcolo del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato?

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 CQRS55 Come si ripartisce il monte ore di amministrazione di pertinenza della RSU?

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 CQRS56 I rappresentanti delle organizzazioni sindacali rappresentative possono attingere dal monte ore permessi destinato alla RSU? I componenti di quest'ultima possono fruire dei permessi destinati ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali?

Il monte ore 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 CQRS57 Qual è la periodicità di rilevazione delle deleghe per la ripartizione del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato?

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 CQRS58 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?

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 artificiosamente 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 CQRS59 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?

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 CQRS60 E' possibile cumulare i permessi del monte ore con il distacco part-time?

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 CQRS61 La fruizione dei permessi del monte ore di amministrazione incide sulla maturazione delle ferie?

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 CQRS62 Le ferie possono essere interrotte per fruire dei permessi sindacali?

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 CQRS63 I permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato possono essere usufruiti solo per le trattative?

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 CQRS64 Quali forme di controllo deve esercitare l'amministrazione in riferimento all'utilizzo del monte ore da parte degli aventi diritto?

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 CQRS65 Cosa accade se le organizzazioni sindacali rappresentative o la RSU usufruiscono solo in parte del monte ore? Quel che residua può eventualmente essere utilizzato per l'anno successivo?

La mancata fruizione dei permessi sindacali sia da parte 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 CQRS66 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?

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 CQRS67 Cosa accade se la richiesta di permesso per l'espletamento del mandato sindacale coincide con particolari periodi di festività e ricorrenze?

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 CQRS68 La semplice iscrizione al sindacato legittima di per sé il dipendente alla fruizione del permesso sindacale?

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 CQRS69 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?

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 CQRS70 La richiesta di permesso sindacale deve contenere la norma contrattuale di riferimento o è sufficiente una dizione generica?

I permessi sindacali non possono essere fruiti per generiche motivazioni. 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 CQRS71 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?

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 CQRS72 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?

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 CQRS73 Come si determina il monte ore permessi sindacali per l'espletamento del mandato di spettanza della RSU?

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 (11 oggetti)

11/04/2023 CQRS179b La scuola è tenuta ad adeguarsi all'orario di attività sindacale, presentato dall'organizzazione sindacale di appartenenza, di un docente posto in aspettativa sindacale part – time al 50%?

Il CCNQ del 4 dicembre 2017 e s.m.i., all'art. 8, comma 4, dispone che nell'ipotesi di distacco part – time (applicabile anche in caso di aspettativa sindacale part – time) la prestazione lavorativa deve essere definita previo accordo tra l'amministrazione ed il dipendente.

Quanto all'articolazione della prestazione lavorativa nelle ipotesi di distacchi o aspettative fruiti in modalità part-time, l'art.18 del medesimo CCNQ, al comma 2, prevede che, nei casi in cui per il personale docente sia possibile l'attivazione part-time di dette prerogative, la fruizione avviene con articolazione oraria ridotta in tutti i giorni lavorativi, con la proporzionale riduzione del numero delle classi assegnate o con eventuali differenti modalità definite per tale personale dall'ordinanza del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca n. 446 del 22 luglio 1997 e s.m.i.. La citata ordinanza costituisce il riferimento per l'applicazione del distacco part-time (nonché delle aspettative sindacali part-time) ed il rinvio alle disposizioni richiamate va inteso come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali.

11/04/2023 CQRS177b Se un dipendente del comparto FL, funzionario direttivo titolare di posizione organizzativa, già in distacco sindacale a tempo parziale per 18 ore settimanali (50%), chiede anche di essere collocato in aspettativa sindacale non retribuita a tempo parziale per le restanti 18 ore, è corretto ridurre il trattamento economico del 50% ed in particolare ridurre del 50% anche l'indennità di posizione?

Il trattamento economico dei dipendenti del comparto FL in distacco sindacale è disciplinato dall'art. 47 del CCNL del 14 settembre 2000, come integrato dall'art. 39 del CCNL 22 gennaio 2004, che al comma 3 prevede: “al personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt.8-11 del CCNL del 31.3.1999, oltre al trattamento indicato, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione dei relativi valori”.

Pertanto, se un dipendente incaricato di PO è collocato in distacco sindacale al 50% conserva la retribuzione di posizione per intero atteso che, in virtù della richiamata norma contrattuale, ne percepisce una metà per la circostanza di essere in distacco part-time e l'altra metà per il fatto di rendere la residuale prestazione lavorativa.

Diverso è il caso dell'aspettativa sindacale non retribuita per la quale si opera una decurtazione della retribuzione in relazione alla percentuale di aspettativa richiesta.

Nel caso in cui il lavoratore fruisca di un distacco sindacale al 50% e per la restante percentuale goda di una aspettativa sindacale non retribuita, infatti, la retribuzione interesserà solo le 18 ore coperte dal distacco retribuito part-time – e quindi l'indennità di posizione organizzativa è ridotta del 50% - mentre per le 18 ore relative all'aspettativa sindacale nulla è dovuto, salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 5 del CCNQ 4 dicembre 2017.

03/11/2020 CQRS155 E' possibile concedere una aspettativa sindacale part-time in favore **di un dipendente già con rapporto di lavoro part-time verticale qualora l'aspettativa vada a coprire l'intera prestazione lavorativa che sta rendendo il dipendente?**

La disciplina delle aspettative sindacali part-time si rinviene nell'art. 15, comma 2 del CCNQ 4 dicembre 2017 che rinvia alla regolamentazione prevista all'art. 8 del medesimo CCNQ per i distacchi sindacali part-time. Quest'ultimo articolo, al comma 3, consente l'utilizzo dei distacchi (e analogamente delle aspettative non retribuite) con articolazione della prestazione lavorativa ridotta ai solo dipendenti titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno. Ciò vuol dire che non è consentito ad un dipendente che già fruisce di un rapporto di lavoro part-time di attivare un distacco o una aspettativa che riduca ulteriormente la prestazione lavorativa. A titolo di esempio, se un dipendente presta servizio al 70% non potrà richiedere un distacco o una aspettativa part-time che interessi il 40% della prestazione che rende nei confronti dell'amministrazione.

Conseguentemente, nel caso in esame, ove l'aspettativa sindacale sia stata richiesta a copertura dell'intera prestazione lavorativa part-time, la stessa non sarà considerata part-time ma "integrale" interessando l'intera prestazione che il lavoratore è tenuto a rendere in ragione delle caratteristiche del proprio rapporto di lavoro part-time. Pertanto, in presenza dei requisiti soggettivi previsti dall'art. 15, comma 1 del CCNQ citato (essere dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato ed essere dirigenti sindacali ricoprenti cariche in organismi direttivi statutari di associazioni sindacali rappresentative), l'aspettativa dovrà essere concessa.

08/10/2020 CQRS154 Per beneficiare dell'aspettativa sindacale è necessario essere iscritti al sindacato che la richiede?

Le aspettative sindacali non retribuite sono disciplinate all'art. 15 del CCNQ del 4 dicembre 2017 il quale, al comma 1, individua i requisiti soggettivi che permettono di poter accedere a tale prerogativa sindacale ovvero essere dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato ed essere dirigenti sindacali che ricoprono cariche in organismi direttivi statutari di associazioni sindacali rappresentative. Pertanto, la circostanza di essere iscritti o meno al sindacato non rileva ai fini della concessione della prerogativa purché il sindacato richiedente attesti - e a richiesta dimostri - che la persona per la quale l'aspettativa viene richiesta faccia parte dei propri organismi direttivi statutari.

19/02/2020 CQRS79 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?

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 CQRS80 I permessi sindacali non retribuiti possono essere fruiti in ore?

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 CQRS81 Le aspettative non retribuite possono essere fruiti da dirigenti sindacali appartenenti ad organizzazioni sindacali non rappresentative?

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 QRS82 Qual è il limite temporale minimo dell'aspettativa sindacale non retribuita?

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 CQRS83 L'aspettativa non retribuita è cumulabile con i permessi orari di amministrazione?

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 CQRS84 L'aspettativa non retribuita è cumulabile con il distacco part-time?

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 CQRS85 A chi debbono essere presentate le richieste di aspettativa sindacale?

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.

Permessi ex Art. 16 (1 oggetto)

06/09/2021 CQRS168 Una organizzazione sindacale non rappresentativa ma aderente ad una confederazione rappresentativa ai sensi dell'art. 43, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, può fruire dei permessi ex art. 16, comma 6 del CCNQ 4 dicembre 2017 per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari?

L'art. 16, comma 6 del CCNQ 4 dicembre 2017 regola una particolare modalità di utilizzo dei distacchi ottenuti dal cumulo di permessi per l'espletamento del mandato consistente nella possibilità di trasformarli, nel limite massimo del 15% di essi, in permessi per l'espletamento del mandato e/o in alternativa in permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari. Tali permessi sono gestiti a livello nazionale e sono attribuiti alle confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 43, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 (o alle organizzazioni sindacali rappresentative nel solo caso in cui non aderiscano ad alcuna confederazione), le quali possono utilizzarli in tutti i comparti o aree anche in favore di organizzazioni sindacali non rappresentative che siano ad esse aderenti.

Sotto tale profilo occorre precisare che l'art. 43, comma 2, definisce un primo livello di rappresentatività confederale, individuando come rappresentative (in quanto ammesse alla stipula dei CCNL) le confederazioni alle quali siano affiliate organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale del singolo comparto o area. Con riguardo alle prerogative sindacali, le confederazioni in parola sono indicate nella colonna di destra delle tavole da n. 3 a n. 7 e da n. 18 a n. 22 allegate al CCNQ 19 novembre 2019.

Segreteria Nazionale

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

Contributi sindacali (3 oggetti)

Contributi sindacali (3 oggetti)

19/02/2020 CQRS132 L'A.Ra.N. ha competenza in materia di contributi sindacali?

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 CQRS133 Il dipendente può essere contemporaneamente titolare di più deleghe per le ritenute dei contributi sindacali?

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

19/02/2020 CQRS134 Cosa accade alle ritenute effettuate a favore di un sindacato interessato da un mutamento associativo?

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 verifichi 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.

Segreteria Nazionale

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

Contrattazione integrativa (32 oggetti)

Materie e regole (9 oggetti)

11/04/2023 CQRS178a In sede di contrattazione integrativa il dirigente scolastico può farsi affiancare da un proprio collaboratore e quest'ultimo può svolgere la funzione di segretario verbalizzante?

La composizione della delegazione trattante a livello di Istituzione scolastica è definita dall'art. 22, comma 2, lett. c) del CCNL comparto Istruzione e ricerca del 19 aprile 2018. Il citato articolo prevede che la contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico (parte datoriale) e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL (parte sindacale).

Con riferimento alla delegazione di parte pubblica si precisa che per lo svolgimento del proprio compito il dirigente scolastico può avvalersi della assistenza del personale del proprio ufficio (ovvero dell'Istituto scolastico interamente inteso) appartenente a tutte le categorie professionali. Per quanto riguarda, invece, la funzione di segretario verbalizzante, si evidenzia che il CCNL non prevede che le riunioni di contrattazione integrativa debbano essere verbalizzate.

19/02/2020 CQRS118 In presenza di tavoli separati le trattative devono essere contestuali?

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 CQRS119 Con il contratto integrativo si può intervenire sulle materie dei diritti e delle prerogative sindacali?

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 CQRS120 Attraverso quali strumenti si possono regolare le relazioni sindacali nell'amministrazione?

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 CQRS121 Cosa comporta la partecipazione del dipendente dirigente sindacale alle trattative convocate in orario di lavoro?

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 CQRS122 Le riunioni sindacali devono essere verbalizzate? Quali sono, in generale, i comportamenti da tenere in sede di incontri con la parte sindacale?

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 CQRS123 Se la contrattazione integrativa avviene fuori orario di lavoro i dipendenti che partecipano come dirigenti sindacali hanno diritto al recupero delle ore?

Ai sensi dell'art. 10, comma 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 CQRS124 In sede di contrattazione integrativa le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU possono presentare diverse e distinte piattaforme?

La delegazione trattante in sede di contrattazione decentrata è costituita, per la parte sindacale, 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 CQRS125 Quali misure può adottare l'amministrazione, in caso di urgente convocazione del tavolo negoziale in orario di lavoro?

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 CQRS126 Per la sottoscrizione del contratto integrativo si deve applicare la regola del 51%? Quando è validamente sottoscritto il contratto integrativo?

L'art. 43, comma 3, del D. Lgs. 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 CQRS127 La RSU può allegare al contratto integrativo il dissenso di eventuali componenti minoritarie?

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 CQRS128 Sono ammissibili dichiarazioni a verbale da parte delle organizzazioni sindacali all'atto della mancata sottoscrizione del contratto integrativo?

Non si ravvisa alcun ostacolo normativo al rilascio, da parte di organizzazioni sindacali componenti della delegazione trattante del contratto integrativo, di dichiarazioni 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 CQRS129 La sottoscrizione del contratto integrativo da parte di un solo componente RSU impegna la RSU nel suo complesso?

La RSU partecipa alle trattative nella sua veste di soggetto unitario di natura elettiva che rappresenta i lavoratori. 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. E' di esclusiva competenza della RSU definire le regole del proprio funzionamento, le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della propria delegazione trattante, i rapporti con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL ammesse alla trattativa. Pertanto, la 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 CQRS130 Se la RSU è decaduta e sono decorsi i cinquanta giorni di cui all'Accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001, è possibile proseguire le trattative in sede decentrata con le sole organizzazioni rappresentative di categoria?

Gli accordi vigenti in materia di prerogative sindacali non prevedono alcuna norma che, nel caso 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 CQRS131 Se la RSU non viene rinnovata dopo il triennio di vigenza è possibile proseguire le trattative in sede decentrata con la precedente RSU?

L'art. 42, comma 4, del D. Lgs. 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 (17 oggetti)

24/01/2024 CQRS189 A seguito della sottoscrizione del CCNL Istruzione e Ricerca - periodo contrattuale 2019-2021 - avvenuta il 18 gennaio 2024 quali sono i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa?

Il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2019-2021, sottoscritto il 18 gennaio 2024, definisce nelle varie sezioni di competenza i soggetti titolari della contrattazione integrativa nonché degli altri livelli di relazioni sindacali che, oltre alla RSU – che si configura come soggetto negoziale necessario nei livelli ove la stessa è prevista - sono le organizzazioni che hanno sottoscritto il “presente contratto”, ovvero il CCNL 18 gennaio 2024, tra le quali non è ricompresa la Federazione Uil Scuola Rua.

In dettaglio, si riporta la disciplina delle diverse sezioni del CCNL 18/01/2024 che disciplinano i soggetti titolari della contrattazione integrativa nonché degli altri livelli di relazioni sindacali:

Sezione Scuola (art. 30, comma 2)

2. La contrattazione collettiva integrativa per il settore scuola si svolge:

- a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIM e i rappresentanti nazionali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
- b) a livello regionale, tra il dirigente titolare del potere di rappresentanza nell’ambito dell’ufficio o suo delegato e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
- c) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e, per la componente sindacale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale

Sezione Università e Aziende Ospedaliero-Universitarie (art. 81, comma 1)

1. La contrattazione integrativa per le Università si svolge tra la delegazione datoriale costituita dall’amministrazione e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU.

Sezione Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione (art. 123, comma 1 e 3)

1. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa per gli Enti di ricerca si svolge:

- a) a livello nazionale, tra la delegazione di parte pubblica dell’ente, composta dal Presidente o da un suo delegato, che la presiede, e dal direttore generale o un suo delegato e le organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL (“contrattazione integrativa nazionale”);

b) a livello di uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU, tra il dirigente dell'ufficio o un suo delegato, per la parte datoriale, nonché dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, per la parte sindacale ("contrattazione integrativa di sede locale").

3. Nelle amministrazioni diverse da quelle di cui al comma 1, la contrattazione integrativa per gli Enti di ricerca si svolge presso un unico livello e sede ("contrattazione integrativa di sede unica"), tra la delegazione datoriale costituita dall'amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e la RSU.

Sezione Afam (art. 149, comma 1)

1. La contrattazione integrativa per le Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica si svolge:

a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) a livello di Istituzione, tra la delegazione di parte datoriale nominata dal Consiglio di amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e dalla RSU, che costituiscono la parte sindacale.

11/04/2023 CQRS178b In sede di contrattazione integrativa il dirigente scolastico può farsi affiancare da un proprio collaboratore e quest'ultimo può svolgere la funzione di segretario verbalizzante?

La composizione della delegazione trattante a livello di Istituzione scolastica è definita dall'art. 22, comma 2, lett. c) del CCNL comparto Istruzione e ricerca del 19 aprile 2018. Il citato articolo prevede che la contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico (parte datoriale) e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL (parte sindacale).

Con riferimento alla delegazione di parte pubblica si precisa che per lo svolgimento del proprio compito il dirigente scolastico può avvalersi della assistenza del personale del proprio ufficio (ovvero dell'Istituto scolastico interamente inteso) appartenente a tutte le categorie professionali. Per quanto riguarda, invece, la funzione di segretario verbalizzante, si evidenzia che il CCNL non prevede che le riunioni di contrattazione integrativa debbano essere verbalizzate.

08/10/2020 CQRS152 La RSU può avvalersi, in sede di trattativa, di consulenti esterni dalla stessa designati?

Nel merito si fa presente che la composizione della delegazione trattante di parte sindacale è definita dal CCNL di riferimento il quale prevede che vi partecipano i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e la RSU.

Con riferimento a quest'ultima, la circostanza che essa possa definire le regole del proprio funzionamento, le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della propria delegazione trattante ecc., non consente di modificare il disposto della norma contrattuale sopra richiamata. Ciò vuol dire che i soggetti che possono partecipare alla trattativa sono solo i lavoratori

eletti nella RSU, mentre è escluso che quest'ultima possa accreditare dei consulenti estranei alla stessa per le riunioni con la parte datoriale.

04/08/2020 CQRS150 Un dipendente in quiescenza può essere accreditato come dirigente sindacale ai fini della contrattazione integrativa presso l'ente?

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 CQRS105 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?

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 CQRS106 Un componente della delegazione trattante di parte datoriale può essere contemporaneamente componente della RSU?

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 CQRS107 Con quali organizzazioni sindacali si procede, se del caso, alla modifica di un contratto integrativo nel corso del triennio?

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 CQRS108 Con quali organizzazioni si procede alla interpretazione autentica di un contratto integrativo?

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 CQRS109 I mutamenti associativi interni alle organizzazioni sindacali rappresentative incidono sulla ammissione alle trattative?

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 CQRS110 Quali sono i vincoli che un'organizzazione sindacale ha nella composizione della propria delegazione trattante?

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 CQRS111 Chi stabilisce la composizione della delegazione della RSU per le trattative?

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 CQRS112 I rappresentanti delle confederazioni partecipano alla contrattazione integrativa?

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

19/02/2020 CQRS113 Da chi è composta, in sede decentrata, la delegazione trattante di parte sindacale per le aree dirigenziali?

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 CQRS114 Rappresentanti sindacali accreditati da organizzazioni presenti nell'amministrazione ma non rappresentative a livello nazionale possono far parte della delegazione trattante di parte sindacale?

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 CQRS115 La semplice iscrizione al sindacato legittima il lavoratore a partecipare alle riunioni per la contrattazione integrativa?

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 CQRS116 Le organizzazioni sindacali rappresentative possono intervenire sulla composizione della delegazione trattante della RSU?

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

19/02/2020 CQRS117 Le singole amministrazioni possono individuare le organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione integrativa?

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.

Segreteria Nazionale

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

Ammissione alle trattative/Rappresentatività (11 oggetti)

Ammissione alle trattative/Rappresentatività (11 oggetti)

04/08/2020 CQRS149 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?

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 CQRS1 Come si acquisisce il diritto a partecipare alle trattative contrattuali nazionali?

La partecipazione al tavolo contrattuale nazionale non discende dalla richiesta della singola organizzazione o da un atto discrezionale dell'Aran, ma è disciplinata dall'art. 43 del D. Lgs. 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 CQRS2 I mutamenti associativi interni alle organizzazioni sindacali rappresentative incidono sulla ammissione alle trattative nazionali?

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 CQRS3 Quali sono le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative in sede A.Ra.N. e quali quelle che possono godere delle prerogative sindacali nazionali?

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 CQRS4 E' previsto l'accertamento della rappresentatività riferito a specifiche tipologie professionali?

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 CQRS5 Le organizzazioni sindacali ammesse "con riserva" hanno diritto a fruire delle prerogative sindacali?

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

19/02/2020 CQRS6 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?

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 CQRS7 Le organizzazioni sindacali non rappresentative sono titolari di prerogative nei luoghi di lavoro?

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 CQRS8 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?

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 CQRS9 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?

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 CQRS10 Un'organizzazione sindacale non rappresentativa può eventualmente fruire di prerogative sindacali utilizzando quelle spettanti alla RSU (nella quale sia stato eletto un suo dirigente)?

L'art. 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.

Segreteria Nazionale

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

TFR e Previdenza complementare (15 oggetti)

TFR e Previdenza complementare (15 oggetti)

07/02/2023 CQTF15 Da quando si attivano i flussi finanziari dei versamenti contributivi dall'amministrazione verso il Fondo?

L'amministrazione deve iniziare a versare sia il contributo datoriale che il contributo a carico del dipendente dopo aver ricevuto dal Fondo (ai sensi dell'art. 6, c. 5) la comunicazione con i nominativi dei dipendenti che non hanno esercitato il diritto di recesso per i quali si è dunque "consolidata" l'adesione ed entro il secondo mese successivo alla data di tale comunicazione (art. 4, c. 9).

07/02/2023 CQTF14 Il trasferimento per mobilità del dipendente iscritto da un'amministrazione ad un'altra deve essere comunicato al Fondo?

Al fine di una ordinata gestione delle procedure amministrative e dei flussi contributivi, è fortemente raccomandato, in caso di mobilità tra amministrazioni di un dipendente iscritto, che l'amministrazione cedente comunichi al Fondo l'avvenuto passaggio, avendo cura di specificare la nuova amministrazione e, possibilmente, i nuovi contatti mail dell'iscritto. La comunicazione può essere inoltrata via pec all'indirizzo adesioni@pec.perseosirio.it

07/02/2023 CQTF13 L'art. 6 dell'accordo prevede che entro trenta giorni dalla comunicazione di adesione ricevuta dal Fondo Perseo-Sirio, l'iscritto mediante silenzio-assenso può esercitare il diritto di recesso. Al riguardo, si chiede come e a chi deve essere comunicata la volontà di recesso?

In base all'art. 6 c. 3 dell'Accordo, la comunicazione del dipendente della propria volontà di esercitare il diritto di recesso va indirizzata al Fondo Perseo-Sirio.

Al riguardo, si informa che il Fondo Perseo-Sirio ha definito una procedura web per esercitare il diritto di recesso alla quale si accede dall'area riservata di ciascun iscritto, con userid e password comunicate dal Fondo.

01/12/2021 CQTF12 Come vanno effettuati i calcoli per fissare le scadenze previste nelle disposizioni dell'Accordo nei casi in cui i termini sono in giorni o i mesi?*

In base a quanto previsto dalle norme civilistiche, il computo dei termini individuati nell'Accordo in esame va effettuato come di seguito specificato.

Quando il termine fissato nell'Accordo è a giorni, come ad esempio all'art. 6, c. 1, "L'iscritto mediante silenzio-assenso ai sensi dell'art. 4 o dell'art. 5 dispone di un termine di trenta giorni per recedere..." bisogna aggiungere i giorni alla data di partenza, contandoli uno per uno, senza contare il giorno di partenza.

Quando il termine è a mesi, come ad esempio all'art. 4, c. 2, "Nei sei mesi successivi alla data di assunzione..." bisogna aggiungere i mesi previsti, al numero del mese della data di partenza, lasciando immutato il giorno della data di partenza (ad esempio, i sei mesi successivi alla data di assunzione, ove l'assunzione avvenga il 15 gennaio 2022, durano fino a tutto il 15 luglio 2022)*. Se nel mese di scadenza manca tale giorno (ad esempio, nel mese di febbraio di un anno non bisestile mancano sia il 30 che il 31), il termine coincide con l'ultimo giorno dello stesso mese.

Se il termine scade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo.

***FAQ modificata in data 30 marzo 2023 – per mero errore era indicata la data del 15 giugno invece del 15 luglio 2022.**

12/10/2021 CQTF11 A chi va inoltrata la comunicazione di non adesione al Fondo?

In base all'art. 4, c. 2 ed all'art.5, c. 3, dell'Accordo la comunicazione del singolo dipendente della propria volontà di non aderire al Fondo Perseo-Sirio va indirizzata all'amministrazione di appartenenza. La scrivente Agenzia non ha competenza al riguardo e non darà seguito ad alcuna comunicazione o risposta.

06/10/2021 CQTF10 Potete indicare come va fatta la menzione dell'informativa nel contratto individuale prevista all'art. 4, c. 1, dell'Accordo?

Questo potrebbe essere un esempio:

Il/La Sig./Sig.ra dà atto di aver ricevuto, all'atto della sottoscrizione del presente contratto, l'informativa prevista dall'art. 4, comma 1, dell'Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore, sottoscritto il 16 settembre 2021

06/10/2021 CQTF9 Potete indicare dove si può trovare il modulo di non adesione al fondo da consegnare ai dipendenti e a chi deve essere indirizzato?

L'art. 3, comma 4 dell'Accordo prevede che le amministrazioni rendono disponibile ai dipendenti la modulistica per manifestare la volontà di non adesione. Il contenuto del modello non è stato definito, in dettaglio, dall'accordo. Si ritiene, in ogni caso, che esso debba avere un contenuto semplice che consenta al lavoratore di esprimere, in modo inequivoco e consapevole, la propria volontà di non aderire al Fondo Perseo-Sirio. Si ritiene, inoltre, che il modello debba prevedere, quale destinatario della comunicazione, l'amministrazione pubblica presso cui il dipendente è assunto.

A nostro avviso, l'amministrazione deve rendere il modello disponibile e facilmente accessibile, ciò può avvenire, ad esempio, attraverso la pubblicazione dello stesso nella intranet dell'amministrazione. Si suggerisce, da ultimo, di indicare - all'interno del modello o nella pagina intranet ove lo stesso è pubblicato - le modalità di inoltrare (ad esempio, ufficio a cui il modello va inviato, pec o mail dello stesso).

Si indica, di seguito, a titolo esemplificativo, un possibile contenuto per il modello in questione:

All'Amministrazione

Oggetto: Manifestazione della volontà di non aderire al Fondo Perseo-Sirio

Il sottoscrittodando atto di aver ricevuto l'informativa sulle modalità di adesione al Fondo Perseo-Sirio, come previsto dall'accordo sulle modalità di adesione al predetto Fondo sottoscritto il 16 settembre 2021 comunica di NON VOLER aderire al Fondo Perseo-Sirio.

Conseguentemente, chiede che il proprio nominativo NON SIA COMUNICATO al Fondo Perseo-Sirio tra gli iscritti con la modalità del silenzio-assenso.

17/09/2021 CQTF8 Il trattamento dei dati personali e la trasmissione dall'amministrazione al Fondo necessita del consenso espresso del dipendente?

La liceità del trattamento dei dati personali non risiede nel consenso dell'interessato ma nell'adempimento di un obbligo legale, o nell'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, di cui è investita la P.A. Ciò si traduce, in pratica, nella non necessità per la PA di acquisire il consenso da parte dell'interessato qualora i dati siano raccolti e trattati per finalità istituzionali. Il consenso non è richiesto ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del Regolamento Europeo 2016/679 quando i dati personali sono raccolti per adempiere ad obbligo di legge o per l'esecuzione di obblighi derivanti da un contratto in essere tra le parti.

17/09/2021 CQTF7 Quali sono le "modalità che garantiscano la certezza della data di ricezione" (art 5, comma 2) con la quale l'amministrazione deve inviare l'informativa agli assunti dal 02/01/2019?

L'informativa che l'amministrazione fornisce al nuovo assunto deve essere trasmessa attraverso strumenti/mezzi che garantiscano la certezza della data di ricezione della stessa (art. 5, comma 2). La casella di posta elettronica istituzionale è un valido strumento utilizzabile per trasmettere l'informativa in questione. Ricordiamo, a tal fine, la Direttiva del Ministro per l'innovazione e le tecnologie del 27/11/2003 (GU n. 8 del 12/1/2004) "Impiego della posta elettronica nelle pubbliche amministrazioni" che recita, fra l'altro, <<...l'utilizzo della posta elettronica quale valido mezzo di trasmissione di documenti informatici è già previsto dall'art. 14 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, che consente di utilizzare la posta elettronica quale strumento sostitutivo o integrativo di quelli già ordinariamente utilizzati. Appare, perciò, necessario che le pubbliche amministrazioni provvedano a dotare tutti i dipendenti di una casella di posta elettronica (anche quelli per i quali non sia prevista la dotazione di un personal computer)quanto alla certezza della ricezione del suddetto documento da parte del destinatario, il mittente, ove ritenuto necessario, può richiedere al destinatario stesso un messaggio di risposta che confermi l'avvenuta ricezione...>>.

<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/26-05-2009/direttiva-n-209-relativa-allutilizzo-di-internet-e-della-casella-di>

Si suggerisce, infine, di rispettare le regole base di netiquette quali:

- - scrivere l'oggetto del messaggio in maniera breve, chiara e precisa;
- - al fine di proteggere i dati e la privacy dei propri interlocutori, se il messaggio è inviato a più destinatari non diffondere gli indirizzi di posta di tutti i destinatari, ma utilizzare il Ccn, in questo modo gli indirizzi delle persone inserite in Ccn saranno visibili solo dal mittente;
- - utilizzare la "ricevuta di ritorno" e la modalità "priorità alta".

Naturalmente, a fronte dell'opzione della casella di posta elettronica istituzionale l'amministrazione può utilizzare la "posta elettronica certificata" (PEC) che ha lo stesso valore legale di una raccomandata tradizionale.

Qualora non sia in alcun modo possibile l'invio a mezzo mail istituzionale o PEC, si può comunque utilizzare la "raccomandata con ricevuta di ritorno", ancorché tale mezzo risulti più oneroso.

17/09/2021 CQTF6 Si può inviare l'informativa agli assunti dal 02/01/2019 via PEC?

L'accordo prevede che l'informativa sia inviata con "modalità che garantiscano la certezza della data di ricezione" (art. 5, comma 2). La PEC risponde certamente a tale requisito.

16/09/2021 CQTF5 Chi invia l'informativa nel caso di il personale in comando?

La invia l'amministrazione di appartenenza in quanto titolare del rapporto di lavoro.

16/09/2021 CQTF4 Assunti dal 02/01/2019 cessati dal servizio al momento della firma definitiva dell'Accordo: come ci si comporta ai fini dell'informativa?

Non deve essere inviata alcuna informativa, poiché sono venuti meno i presupposti per l'adesione al Fondo Perseo-Sirio.

16/09/2021 CQTF3 Per gli assunti dal 02/01/2019 prima con inquadramento in Categoria C successivamente transitati nella superiore categoria D, si deve inviare l'informativa sia prima che dopo?

L'accordo sottoscritto non considera "assunzione" la progressione di carriera.

Pertanto, se il passaggio in D si inquadra nella nozione di "progressione di carriera", come prevista e disciplinata dalle norme di legge vigenti, l'informativa non va inviata (art. 2, comma 1, lett. b).

Si ricorda che la progressione di carriera è attualmente disciplinata dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1 del D.L. n. 80/2021.

Rientrano altresì nella nozione di progressione di carriera le procedure già previste e disciplinate dall'art. 22, comma 15 del d. lgs. n. 75/2017.

16/09/2021 CQTF2 Per gli assunti dal 02/01/2019 che sono transitati in mobilità al momento della firma definitiva dell'Accordo, chi invia l'informativa?

L'informativa dovrà essere inviata dall'amministrazione dove sono transitati in mobilità.

19/02/2020 CQTF1 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.

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 inquadrare 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 nella sezione "Strumenti operativi".

**Segreteria Nazionale**

sito internet: <https://flpdifesa.org/> e <https://www.flp.it/coordinamento-nazionale-flp-difesa/>

email: nazionale@flpdifesa.it e difesa@flp.it

via Aniense 14 - 00198 Roma - tel. 06/42010899.- fax. 06/42010628

RLS (3 oggetti)

RLS (3 oggetti)

13/04/2021 CQRS160 L'amministrazione può consentire che vi sia un numero maggiore di RLS rispetto a quello previsto nella disciplina contrattuale, tenuto conto che nell'art. 47, comma 7 del D.Lgs. 81/2008 si individua un "numero minimo dei rappresentanti" in base al numero dei lavoratori impiegati nelle aziende o unità produttive?

Ai sensi dell'art. 47, comma 5 del d.lgs. n. 81/2008, *"il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva"*. Il successivo comma 7, invece, definisce il numero minimo, al di sotto del quale la contrattazione collettiva non può andare.

Conseguentemente per l'individuazione del numero degli RLS, si deve fare riferimento alla normativa contrattuale, in particolare all'art. 3 del CCNQ del 10/7/1996.

04/08/2020 CQRS148 Come si individuano gli RLS?

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 CQRS147 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?

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.