

**Nota ARAN.**

**27 maggio 2004 - Prot. 4260**

**A tutte le Amministrazioni  
Loro sedi**

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

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

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

#### **A) DELEGAZIONE TRATTANTE NELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

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

##### **§ 1. Delegazione trattante di parte pubblica**

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

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

La delegazione trattante di parte pubblica, di norma indicata nei CCNL, svolge il proprio ruolo istituzionale oltre che ai fini della contrattazione integrativa anche su tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (concertazione, informazione, consultazione, etc..).

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

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

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

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

##### **§ 2. Delegazione trattante di parte sindacale**

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

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

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

### **a) La RSU**

La RSU partecipa alle trattative nella sua veste di soggetto unitario di natura elettiva che rappresenta i lavoratori ed è, pertanto, da escludere qualunque riferimento ai singoli componenti della stessa o alle Organizzazioni sindacali nelle cui liste sono stati eletti.

La RSU assume le proprie decisioni a maggioranza e la posizione del singolo componente rileva solo all'interno della stessa, ma non all'esterno ove la RSU opera, appunto, come soggetto unitario.

E' di esclusiva competenza della RSU definire le regole del proprio funzionamento, le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della propria delegazione trattante, i rapporti con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL ammesse alla trattativa. Rispetto a ciò l'Amministrazione non è tenuta ad alcun intervento né ad esprimere pareri trattandosi di atti endosindacali di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso.

Poiché l'adozione da parte della RSU di un proprio regolamento di organizzazione è atto volontario, nel caso in cui non venga adottato, tutti i componenti della RSU hanno diritto di partecipare alle trattative (cfr. anche Accordo di interpretazione autentica stipulato il 6 aprile 2004).

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

### **b) Le Organizzazioni sindacali di categoria rappresentative firmatarie del CCNL**

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

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

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

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

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

Non c'è nessuna norma che permetta alle Organizzazioni sindacali che perdono la rappresentatività, dopo la firma del CCNL di comparto o area, di partecipare alle trattative per il successivo biennio in virtù del fatto che hanno sottoscritto quello precedente, anche ove si tratti del contratto afferente al quadriennio normativo.

I contratti di lavoro, infatti, sono tra di loro autonomi e seguono regole proprie per quanto riguarda i soggetti da ammettere alla contrattazione integrativa. Pertanto, le Amministrazioni in sede di applicazione dei CCNL sottoscritti, anche in ragione della possibile diversità dei soggetti firmatari, devono tenere distinti i contratti integrativi.

I contratti integrativi sono di quattro tipologie:

1 – il primo contratto integrativo riguarda il quadriennio normativo e primo biennio economico. La parte normativa è valida per l'intero quadriennio e deve essere stipulata in una sessione unica. Le Organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del corrispondente CCNL;

2 – il secondo contratto integrativo è solamente di parte economica e viene stipulato per l'allocazione delle risorse derivanti dal contratto nazionale relativo al medesimo biennio economico. Le Organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del corrispondente CCNL;

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

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

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

Occorre precisare cosa succede negli intervalli tra i principali contratti indicati nei punti 1 e 2 precedenti.

A tal fine si significa che tutti i CCNL prevedono che la gestione dei fondi sia affidata alla contrattazione integrativa e che essa, pertanto, nel rispetto dei criteri generali fissati dal contratto integrativo quadriennale del punto 1, avvenga annualmente nell'ambito delle risorse che a consuntivo il contratto integrativo applicabile in quel momento mette a disposizione.

Resta fermo che la delegazione sindacale che partecipa alle contrattazioni di cui ai punti precedenti è integrata dalla RSU come chiarito nel § 2.

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

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

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

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

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

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

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

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

"A titolo di esempio prendendo a riferimento la federazione Diccip (Snalcc-Fenal-Sulpm) del comparto Regioni e Autonomie locali, il contratto integrativo dovrà essere firmato sotto la dizione Diccip (Snalcc-Fenal-Sulpm) - che è l'esatta denominazione riportata nel frontespizio del CCNL - dal dirigente sindacale accreditato dalla stessa Diccip (Snalcc-Fenal-Sulpm) e non dallo Snalcc o dalla Fenal o dal Sulpm, singole sigle che la compongono. A tale fine non rileva

la circostanza che nell'Amministrazione vi siano lavoratori iscritti ad una sola delle sigle (esempio solo alla Fenal), in quanto la titolarità della firma è in capo alla federazione Diccip (Snalcc-Fenal-Sulpm)."

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

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

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

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

#### **§ 4. Il numero dei componenti delle delegazioni trattanti**

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

Affinché lo svolgimento delle trattative sia semplice e snello, è comunque auspicabile che, prima del loro inizio, le reciproche relazioni sindacali siano regolate attraverso protocolli locali. La natura di tali protocolli è quella di fissare le regole di un operare comune per una migliore funzionalità delle relazioni stesse e non anche di intervenire, con potere modificativo, sulla materia delle relazioni sindacali, non disponibile per la contrattazione integrativa se non nei limiti ad essa demandati dai CCNQ e dal CCNL.

La definizione dei protocolli locali è lasciata ai soggetti del luogo di lavoro che devono valutare autonomamente le regole di correttezza e opportunità a cui improntare le relazioni sindacali, tenuto conto dell'ampio spazio che i contratti quadro e di lavoro lasciano in ordine ai comportamenti da tenere in sede di incontri sindacali. Il sistema delle relazioni sindacali è, infatti, improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed orientato alla prevenzione dei conflitti, principi che debbono essere condivisi tra le parti.

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

#### **§ 1. I soggetti titolari delle prerogative**

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

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

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

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

- a) i dirigenti sindacali eletti nella RSU, essendo quest'ultima titolare del monte-ore di Amministrazione. E' di esclusiva competenza della RSU stabilire l'utilizzo al suo interno dei permessi di pertinenza. Le Amministrazioni, pertanto, non devono assegnare il monte-ore ai singoli componenti della RSU ma alla RSU quale organismo sindacale unitario (cfr. nota Aran n. 5126 del 4 luglio 2003). E', infatti, la RSU, nella sua interezza, ad essere titolare non solo del monte-ore di cui sopra, ma anche del diritto di affissione e dei locali, di indire l'assemblea sindacale e di partecipare ai tavoli negoziali. I componenti della RSU rilevano solo al suo interno nella formazione delle decisioni e nel suo funzionamento, ma non hanno rilievo esterno. In tal senso non può trovare alcuna legittimazione la richiesta di una Organizzazione sindacale non rappresentativa di fruire surrettiziamente di prerogative sindacali, di cui non gode, utilizzando quelle di pertinenza del componente della RSU eletto nella propria lista. La RSU, come già detto, una volta eletta è autonoma, vive di vita propria e decide come utilizzare al suo interno il monte-ore dei permessi;
- b) i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali (RSA) dei dirigenti dipendenti dell'Amministrazione accreditati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative delle aree dirigenziali;
- c) i dirigenti sindacali accreditati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative quali esponenti nella delegazione trattante (se il dirigente sindacale accreditato nella delegazione trattante è dipendente di una altra Amministrazione il monte-ore da utilizzare sarà quello dell'Amministrazione di appartenenza del dipendente);
- d) i dirigenti sindacali accreditati quali terminali associativi da parte delle Organizzazioni sindacali rappresentative;
- e) i dirigenti sindacali componenti dei Comitati Direttivi previsti, a tutti i livelli territoriali, dagli statuti delle Confederazioni e Organizzazioni sindacali rappresentative che non sono in distacco o aspettativa sindacale.

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

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

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

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

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

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

A tale proposito vale la pena di chiarire ulteriormente la figura del terminale associativo. I dipendenti ad esso addetti sono considerati dirigenti sindacali a tutti gli effetti dall'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998, purché nominati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative, ma la natura di mera struttura organizzativa non assegna loro un potere contrattuale. In tal senso, affinché il terminale associativo possa partecipare ai tavoli negoziali della contrattazione integrativa, occorre che lo stesso sia anche formalmente accreditato quale componente della delegazione trattante da parte della Organizzazione sindacale titolata (cfr. anche il §1 del punto B per i terminali delle organizzazioni sindacali non rappresentative).

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

## **C) LA TIPOLOGIA DELLE PREROGATIVE SINDACALI E LE CAUSALI**

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

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

### **§ 1. I distacchi sindacali**

Nella presente nota non si fa riferimento all'istituto dei **distacchi sindacali** in quanto già chiaramente disciplinato dai CCNQ, l'ultimo dei quali, per il personale dei comparti, è del 18

dicembre 2002, evidenziando solamente, che, trattandosi di materia definita nazionalmente, le Amministrazioni non hanno alcuna competenza sulla loro determinazione e distribuzione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **§ 3. Il monte-ore di Amministrazione**

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

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

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

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

Le Amministrazioni dovranno avere particolare cura nel verificare che né la RSU né le Organizzazioni sindacali rappresentative utilizzino, nell'anno considerato, ore eccedenti a quelle di pertinenza, al fine di evitare il successivo recupero ed un inutile contenzioso.

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

I minuti utilizzabili per quantificare il monte-ore di Amministrazione sono predefiniti dai CCNQ (cfr. nota Aran citata) e, pertanto, l'Amministrazione non può aumentarli, trattandosi di materia non disponibile per la contrattazione integrativa.

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

Al proposito si ritiene opportuno evidenziare che anche il monte-ore di Amministrazione di pertinenza rispettivamente delle Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto e quello dell'area dirigenziale non sono tra di loro compensabili, trattandosi di monte-ore utilizzabili per finalità diverse essendo diversi e distinti i CCNL e i CCNQ. Anche in questo caso le Organizzazioni possono attingere esclusivamente dal monte-ore di pertinenza. Vale a dire che nel caso in cui a fruire del permesso sia un dipendente accreditato quale dirigente sindacale per la trattativa di comparto si deve usare il monte-ore del comparto ovvero nel caso di dipendente accreditato per la trattativa della dirigenza il monte-ore da utilizzare è quello della dirigenza. Rientra, infatti, nella libertà sindacale, che un dipendente non dirigente possa essere accreditato nella delegazione della dirigenza o viceversa, ma il monte ore da utilizzare è quello per il quale è avvenuto l'accredito.

#### **§ 4. Aspettative e permessi non retribuiti**

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

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

Relativamente ai **diritti di affissione e di uso dei locali**, rientrando tali diritti tra quelli a sostegno dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, la loro titolarità è in capo alla RSU,

unitariamente intesa, e alle Organizzazioni sindacali di categoria rappresentative (le Confederazioni non hanno titolarità in proprio). Tali diritti sono disciplinati dal CCNQ del 7 agosto 1998.

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

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

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

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

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

Poiché, come già sopra precisato per altri istituti, i contratti di lavoro del personale dei comparti e delle aree dirigenziali sono distinti ed operano in favore di dipendenti diversi, le assemblee del personale dei comparti e dei dirigenti avvengono separatamente. Il diritto di indire l'assemblea per il personale non dirigente è in capo alla RSU e alle Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto (e non possono parteciparvi i dirigenti) mentre per i dirigenti il diritto è in capo alle Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza e alle RSA della dirigenza (e non possono parteciparvi i dipendenti del comparto).

L'unica eccezione è il caso in cui una Organizzazione rappresentativa sia nel comparto che nell'area dirigenziale indica una assemblea sindacale unica per materie di interesse comune. Sarà cura dell'Amministrazione rilevare le presenze in quanto le ore utilizzate dovranno essere detratte dal rispettivo monte-ore annuo.

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

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

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

## **D) ATTIVITÀ SINDACALE E PRESTAZIONI DI SERVIZIO**

Ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 l'attività prestata dal dirigente sindacale in permesso o in distacco retribuito è equiparata a quella del servizio, nel significato che l'attività sindacale non

pregiudica la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini della carriera e della pensione.

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

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

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

In generale la normativa applicabile al dipendente in distacco part-time è quella prevista nei CCNL per il rapporto di lavoro part-time orizzontale o verticale, anche per quanto riguarda il limite minimo di prestazione che deve essere garantita. Unica eccezione è il trattamento economico che è quello disciplinato in via generale per i distacchi sindacali (cfr. art. 17 del CCNQ del 7 agosto 1998 e CCNL di comparto o area).

L'art. 10, comma 7 del CCNQ del 7 agosto 1998, prevede che le riunioni con le quali le pubbliche Amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengano – **normalmente** – al di fuori dell'orario di lavoro. E', pertanto, necessario che le Amministrazioni ne assicurino la più scrupolosa attuazione onde evitare, come indicato dalla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 ottobre 2002, aggravii di spesa nonché la ulteriore conseguenza di far dipendere dalla loro azione tempi e modalità della contrattazione collettiva integrativa. Il medesimo comma prevede, peraltro, che, qualora non sia possibile svolgere la trattativa fuori dall'orario di lavoro, come, ad esempio, in caso di convocazione delle parti sindacali motivate dalla assoluta urgenza di assumere decisioni concordate, attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi, vengano adottate tutte le forme possibili di articolazione dell'orario di lavoro che possano facilitare lo svolgimento del mandato sindacale (es. cambio del turno, etc.). Sulla materia si rinvia anche alla nota Aran n. 1702 del 15 febbraio 2002.

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

\*\*\*\*\*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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