

## CHIARIMENTI SULLE RELAZIONI SINDACALI

NOTA ARAN 27 MAGGIO 2004, PROT. 4260:

### DELEGAZIONE TRATTANTE E TITOLARITÀ DELLE PREROGATIVE NEI LUOGHI DI LAVORO

*Scheda a cura di Antonietta Toraldo, 16/7/2004*

Con la nota del 27/5/2004 l'ARAN ha inteso dare una risposta a carattere generale a tutti quei quesiti riguardanti la composizione delle delegazioni trattanti nella contrattazione integrativa e i titolari delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro. L'ARAN ha, inoltre, precisato che non risponderà più a richieste che avranno per oggetto tali materie e ha sottolineato che i contenuti della nota di chiarimenti hanno precisi riferimenti nei CCNQ e nei CCNL di comparto e aree dirigenziali.

La nota si articola in quattro sezioni:

- A. Delegazione trattante nella contrattazione integrativa
- B. Titolarità e utilizzo delle prerogative sindacali
- C. La tipologia delle prerogative sindacali e le causali
- D. Attività sindacale e prestazioni di servizio

#### A) DELEGAZIONE TRATTANTE NELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La composizione delle delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale nella contrattazione integrativa è definita con chiarezza nei CCNL di comparto e di aree dirigenziali (*vedi art. 7 CCNL/2003 comparto scuola*).

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

L'individuazione dei componenti di tale delegazione è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, essa è di norma indicata nei CCNL e svolge il proprio ruolo istituzionale oltre che a livello di contrattazione integrativa anche a livello di concertazione, informazione e consultazione.

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

Ove nei CCNL sia espressamente prevista la delega ad altro soggetto, bisognerà dare tale informazione all'apertura della trattativa, fermo restando la titolarità della negoziazione in capo al Dirigente responsabile dell'ufficio. (*Sappiamo che il CCNL/2003 del comparto scuola non prevede la possibilità che il Dirigente deleghi a qualcun altro il potere di rappresentanza*).

L'Amministrazione può comunque avvalersi di consulenti ed esperti esterni in caso la complessità della materia da trattare lo richieda. Va precisato che tali esperti hanno solo titolo consultivo e non possono in nessun caso sostituirsi alla delegazione.

Va, infine, evidenziato che né la delegazione di parte pubblica, né quella di parte sindacale possono entrare nel merito della composizione della altrui delegazione.

## 2. Delegazione trattante di parte sindacale

Questa delegazione è composta dalla RSU e dai dirigenti accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del contratto che si sta applicando. Tali soggetti hanno pari dignità e sono entrambi necessari. Bisogna, tuttavia, precisare che nel caso le Amministrazioni siano suddivise in centrali e periferiche la RSU partecipa soltanto in queste ultime, che coincidono con le sedi di elezione delle stesse RSU, mentre nella sede nazionale di Amministrazione partecipano soltanto i componenti accreditati delle OO.SS. firmatarie del CCNL che si sta applicando.

### a) La RSU

La rappresentanza sindacale unitaria partecipa alla trattativa in quanto soggetto, appunto, unitario di natura elettiva, in rappresentanza dei lavoratori e non può essere fatto alcun riferimento ai singoli componenti, né alle OO.SS. nelle cui liste sono stati eletti.

Le decisioni sono assunte a maggioranza e la posizione del singolo non può essere rilevata all'esterno, dove la RSU opera come soggetto unitario.

La RSU definisce le regole del proprio funzionamento, le modalità con cui la maggioranza si esprime, la composizione delle delegazioni, nonché i rapporti con le OO.SS. firmatarie di contratto che partecipano alla trattativa.

*(L'Amministrazione non può intervenire, né esprimere pareri in queste materie poiché si tratta di atti endosindacali di esclusiva competenza della RSU).*

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

Le OO.SS. **rappresentative** che hanno firmato il contratto che si sta applicando sono le uniche accreditate a partecipare alla contrattazione integrativa ai vari livelli. *(Nel caso del CCNL scuola le attuali OO.SS. accreditate sono CGIL, CISL, UIL e SNALS in quanto firmatarie del CCNL in vigore).*

Le OO.SS. rappresentative che non hanno sottoscritto il CCNL si autoescludono dai livelli di contrattazione successiva. *(Nel caso del comparto scuola la Gilda non avendo sottoscritto il CCNL è esclusa dalla contrattazione integrativa, alla quale può partecipare solo attraverso i propri rappresentanti eletti nelle RSU).*

Le OO.SS. che partecipano alla contrattazione devono essere quelle di categoria e non le Confederazioni che non hanno diritto ad accedere alla contrattazione nei luoghi di lavoro.

L'Aran provvede ogni due anni ad accertare la rappresentatività delle OO.SS. pertanto, potrebbe accadere che un sindacato che abbia perso la rappresentatività, pur avendo sottoscritto il CCNL, non possa partecipare alle trattative per il successivo biennio. *(A tale proposito ricordiamo che i contratti prevedono un quadriennio normativo, un primo biennio economico ed un secondo biennio economico).*

I contratti integrativi sono di quattro tipologie:

- 1) Il primo contratto integrativo riguarda il quadriennio normativo ed il primo biennio economico. La parte normativa è valida per un quadriennio e va stipulata in un'unica sessione. Partecipano a tale contrattazione le OO.SS. firmatarie del CCNL corrispondente;
- 2) Il secondo contratto integrativo riguarda solo la parte economica ed è stipulato per destinare le risorse derivanti dal CCNL relativo al medesimo biennio economico. Partecipano a tale contrattazione le OO.SS. firmatarie del CCNL corrispondente;

La delegazione di cui al punto 1 continua ad operare finché non è sottoscritto a livello nazionale il CCNL relativo al secondo biennio economico, in questo caso la delegazione potrebbe cambiare perché ad essa potrebbero aggiungersi nuovi firmatari che quindi avrebbero diritto a partecipare alla contrattazione integrativa di cui al punto 2.

- 3) La parte normativa può essere completata con altro contratto, in relazione a materie per cui esso si rende necessario al momento del verificarsi dell'evento (mobilità, utilizzazioni, implicazioni derivanti da processi di riorganizzazione ecc.). Tali contratti vengono stipulati a cavallo dei bienni e pertanto le delegazioni sono quelle firmatarie del CCNL vigente al momento;
- 4) Il contratto d'interpretazione autentica di clausole del contratto integrativo. Partecipano alla stipula di tale contratto le OO.SS. originariamente firmatarie del contratto integrativo a cui la clausola si riferisce.

Resta fermo che la delegazione di cui ai punti precedenti è integrata dalla RSU laddove previsto.

### 3. L'accredito dei dirigenti sindacali (art. 10 CCNQ 7/8/1998)

I dirigenti sindacali accreditati dalle OO.SS. firmatarie del CCNL che si sta applicando partecipano alla contrattazione integrativa. Nel caso in cui le Organizzazioni sindacali non l'abbiano fatto l'Amministrazione ha il diritto di richiederlo alla sede territoriale più vicina dell'O.S., dopo di ciò la trattativa potrà essere avviata con la convocazione nominativa dei singoli dirigenti appositamente accreditati.

I CCNL non prevedono nella delegazione trattante la figura del consulente, ma nulla vieta alle OO.SS. di modificare il nominativo del dirigente accreditato, purché ciò avvenga con un atto formale.

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

Nessuna norma fissa il numero dei componenti delle delegazioni trattanti di parte sindacale.

Affinché lo svolgimento delle trattative sia agile e snello si possono regolare le relazioni sindacali attraverso protocolli locali, che fissano delle regole di un operare comune per una migliore funzionalità delle relazioni stesse.

## B) TITOLARITÀ E UTILIZZO DELLE PREROGATIVE SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

### 1. I soggetti titolari delle prerogative

I diritti sindacali nei luoghi di lavoro sono riconosciuti alla RSU e alle Organizzazioni sindacali rappresentative anche se non firmatarie di contratto. Le OO.SS. non rappresentative non sono titolari di alcuna prerogativa tranne la possibilità di nominare un proprio terminale associativo, cui non fa però seguito l'utilizzo di prerogative sindacali.

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

I soggetti fruitori delle prerogative sindacali sono:

- a) i dirigenti sindacali eletti nella RSU;
- b) i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali;
- c) i dirigenti sindacali accreditati a far parte della delegazione trattante;
- d) i terminali associativi delle OO.SS. rappresentative;
- e) i dirigenti sindacali componenti dei Comitati Direttivi, previsti dagli statuti delle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali, che non sono in distacco o aspettativa sindacale.

**Il monte ore di permessi** assegnati alla RSU (*ricordiamo 30 minuti per ogni lavoratore sull'organico di diritto*) non va attribuito al singolo componente, ma alla RSU in quanto organismo unitario, la suddivisione dei permessi tra i suoi componenti è di esclusiva competenza del-

la RSU stessa. Pertanto, non è legittima la richiesta dell'O.S. non rappresentativa di fruire di prerogative sindacali, utilizzando quelle di competenza del componente della RSU eletto nella propria lista.

La richiesta di utilizzo delle prerogative sindacali non può essere fatta dal dirigente sindacale a nome proprio, ma dall'O.S. che ne è titolare. Essa deve essere sempre preventiva nel rispetto dei tempi e delle modalità previste dal CCNQ e nello specifico dai CCNL e dagli eventuali accordi locali.

**Il terminale associativo** è considerato dirigente sindacale a tutti gli effetti, ma non esercita alcun potere contrattuale, se non è stato accreditato quale componente della delegazione trattante.

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

Le prerogative sindacali previste dalla norma sono:

- a) diritto di assemblea;
- b) diritto ai locali;
- c) diritto di affissione;
- d) diritto ai distacchi e ai permessi sindacali;
- e) diritto alle aspettative ed ai permessi non retribuiti;
- f) diritto di nominare terminali associativi.

**I distacchi sindacali** costituiscono materia definita nazionalmente, pertanto, le Amministrazioni non hanno alcuna competenza sulla loro determinazione e distribuzione.

**I permessi** di cui all'art. 11 dei CCNQ 7/8/98 e seguenti vengono fissati 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.

La loro fruizione è ad esclusivo appannaggio dei dirigenti sindacali in servizio e non collocati in distacco o aspettativa sindacale, che siano componenti di organi direttivi statutari e sono legati alla circostanza della convocazione della riunione di tali organismi.

### 3. Il monte-ore di Amministrazione

Tale monte-ore è stato previsto per partecipare al tavolo della contrattazione, quando questa coincida con l'orario di servizio, ma può essere utilizzato anche per altre riunioni, convegni e congressi sindacali.

L'Amministrazione dovrà verificare che né la RSU, né le OO.SS. utilizzino ore eccedenti a quelle di pertinenza, al fine di evitare recuperi e contenziosi.

Le ore non utilizzate nell'anno corrispondente non possono essere utilizzate in quello successivo.

I soggetti titolari del monte-ore cioè la RSU e ciascuna delle singole Organizzazioni Sindacali rappresentative possono attingere solamente dal monte-ore di pertinenza. Per il calcolo e la distribuzione del monte-ore si rimanda alla **nota Aran 4/7/2003, n.5126**. (*Si ricorda che per tutti i comparti il monte-ore da attribuire alla RSU è di 30 minuti per ogni dipendente; per il comparto scuola il monte-ore da attribuire alle OO.SS. rappresentative è di 33 minuti per ogni dipendente*).

### 4. Aspettative e permessi non retribuiti

Tali prerogative possono essere richieste solo dalle OO.SS. rappresentative .

## 5. Diritto di affissione, all'uso dei locali e di assemblea

Sono titolari di tali diritti la RSU e le OO.SS. di categoria rappresentative.

Si ricorda che i lavoratori possono esercitare tale diritto in orario di lavoro per un monte-ore annuo di 10 ore pro capite.

L'assemblea può essere indetta dalla RSU unitariamente intesa, dalle OO.SS. di categoria rappresentative e dalle RSA della dirigenza. L'indizione può avvenire singolarmente da ogni soggetto che ne ha la titolarità o congiuntamente da più soggetti.

*(Si rammenta che i Dirigenti scolastici non possono partecipare all'assemblea del personale se non espressamente invitati.)*

## D) ATTIVITÀ SINDACALE E PRESTAZIONI DI SERVIZIO

L'attività prestata dal dirigente sindacale in permesso o in distacco retribuito è equiparata a quella di servizio a tutti gli effetti.

Il dirigente sindacale in distacco non matura le ferie per tutto il periodo che ne usufruisce; non è invece, prevista alcuna riduzione delle ferie per il personale che utilizza i permessi orari giornalieri.

Il dirigente sindacale che rientra dal distacco non può avanzare alcuna richiesta di ferie non godute all'Amministrazione, in quanto non maturate.

Per quel che concerne il Dirigente in distacco sindacale part-time si applica la normativa prevista nei CCNL per i rapporti di lavoro part-time, fatta eccezione per il trattamento economico che è quello disciplinato in via generale per i distacchi sindacali. (Vedi art. 17 del CCNQ 7/8/1998 e CCNL di comparto).

Il CCNQ del 7/8/1998 all'art. 10 comma 7 prevede che le riunioni con le quali le pubbliche Amministrazioni assicurano le relazioni sindacali, avvengano di norma al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora ciò non fosse possibile per l'urgenza di assumere decisioni importanti, l'Amministrazione dovrà assicurare tutte quelle forme possibili dell'articolazione dell'orario di lavoro per facilitare lo svolgimento del mandato sindacale (es. cambio di turno).

Per l'esercizio dell'attività sindacale ai dipendenti non spettano trattamenti accessori (missioni, straordinario, rimborso spese).

### RIFERIMENTI NORMATIVI:

- CCNQ 7/8/1998 Modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi
- acq 7/8/1998 Costituzione delle rsu per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni
- ccnq 27/1/1999 artt. 2,5 e 6
- ccnq 9/8/2000 art. 6
- accordo d'interpretazione autentica 13/2/2001
- ccnq 27/2/2001
- ccnq 21/3/2001
- ccnq 18/12/2002
- contratto d'interpretazione autentica 6/4/2004