

Il dirigente del terminale di tipo associativo partecipa alle trattative?

- **Id: 36568**

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.

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

- **Id: 36570**

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.

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

- **Id: 36572**

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%. Per quanto riguarda, invece, la prestazione lavorativa minima in caso di distacco o aspettativa part-time l'art. 8, comma 3 in parola afferma che la stessa corrisponde a quella prevista per il rapporto di lavoro part-time nei CCNL dei rispettivi comparti di riferimento.

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

- **Id: 36574**

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.

Per beneficiare dell'aspettativa sindacale è necessario essere iscritti al sindacato che la richiede?

- **Id: 36576**

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 statuari 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 statuari.

I permessi sindacali non retribuiti possono essere fruiti in ore?

- **Id: 36578**

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, al pari di quelli retribuiti, possano essere fruiti, oltre che a giorni (in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente), anche in ore.

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

- **Id: 36580**

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

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

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

- **Id: 36583**

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.

Si può considerare valido il contratto integrativo sottoscritto dalla RSU e dalla parte datoriale senza la firma dei rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL?

- **Id: 36585**

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.

Pertanto, per la validità di un contratto integrativo è in primis necessario che tutti i soggetti ammessi alle trattative siano correttamente e costantemente convocati alle riunioni di contrattazione. Sotto tale profilo, si ricorda 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.

Inoltre, nel corso del negoziato le amministrazioni dovranno porre in essere tutte le iniziative volte a ricercare il maggior consenso possibile, la cui valutazione rientra nella discrezionalità delle amministrazioni stesse, in relazione sia del grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, sia della circostanza che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse.

Tuttavia, si ritiene che la circostanza che l'accordo venga sottoscritto dalla sola RSU e non anche dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL non può di per sé considerarsi come causa di invalidità del contratto né, di contro, ne comporta l'automatica validità.

L'amministrazione dovrà, pertanto, verificare caso per caso se la sola firma della RSU sia idonea a garantire quella pace sociale cui è preordinata la ricerca del maggior consenso possibile. A tal fine, occorre tenere presente che la contrattazione integrativa è affidata a due tipologie di soggetti complementari e non alternative: la RSU, espressione della rappresentanza elettiva di prossimità, e le OO.SS. firmatarie del CCNL, la cui funzione è garantire un collegamento negoziale tra il CCNL sottoscritto a livello nazionale e le sue declinazioni in ambito locale. Un contratto integrativo che prescindesse stabilmente dal consenso di una delle due tipologie di soggetti, alterando l'equilibrio definito dai contratti, rischierebbe di snaturare la logica stessa del sistema, trasformando la ricerca del consenso in una mera formalità procedurale.