

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?

• **Id: 37143**

Le disposizioni contrattuali vigenti non prevedono un limite massimo al numero di dipendenti che possono essere nominati dirigenti sindacali 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 dei Lavoratori, non esiste per il pubblico impiego un rapporto tra numero di dirigenti sindacali e numero dei dipendenti dell’Ente.

Un’organizzazione sindacale rappresentativa e firmataria del CCNL relativo all’Area dirigenziale applicato nell’amministrazione può nominare quale componente della propria delegazione trattante, qualificato come “Segretario Aziendale” e “Coordinatore Provinciale”, un soggetto che non risulta essere dipendente dell’amministrazione?

• **Id: 37123**

I CCNL relativi alle Aree della dirigenza prevedono che i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di amministrazione sono:

1. a) le RSA di cui all’art. 42, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001;
2. b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

In merito, si precisa che i soggetti di cui alla lett. a) 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’amministrazione 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, rientri tra quelle di cui alla lett. a) o alla lett. b), tenendo appunto presente che possono essere ricompresi nella prima fattispecie solo i dipendenti dell’amministrazione.

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

Id: 37127

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.

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?

- **Id: 37129**

In caso di attivazione del distacco sindacale a tempo parziale il lavoratore, sulla base di specifici calendari definiti all'atto dell'attivazione del distacco, rende la propria attività in parte per l'organizzazione sindacale ed in parte per l'amministrazione. 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. Conseguentemente, il CCNQ non prevede alcuna forma di recupero di eventuali giorni di distacco sindacale nei quali il lavoratore non ha potuto rendere a qualunque titolo la propria attività al sindacato.

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?

- **Id: 37131**

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 benefici correlati all'effettiva prestazione resa quali, ad esempio, il buono pasto.