



*«IL GRANDE SEGRETO NELLA
VITA È CHE NON CI SONO
SEGRETI. QUALUNQUE SIA IL
TUO OBIETTIVO, PUOI ARRIVARCI
SE SEI DISPOSTO A LAVORARE.»
(OPRAH WINFREY)*

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE E DECENTRATA

A cura del dott. Simone Carmignani
www.carmignaniconsulenza.com



GLI OBIETTIVI DEL CORSO:

- Gli obiettivi del corso di formazione sono quelli di fare un'analisi estesa dei principi che regolano la contrattazione nazionale e decentrata integrativa. Illustrare in maniera dettagliata l'implementazione degli istituti relativi all'informazione, alla consultazione e alla contrattazione, sia dei contratti relativi al comparto che alla dirigenza degli Enti Locali. Fornire gli strumenti pratici per definire la costituzione e l'utilizzo dei fondi del salario accessorio, nonché il calcolo del rispetto dei limiti annuali del salario accessorio.





3

I TEMI TRATTATI:

1. LA NORMATIVA E I CONTRATTI NAZIONALI VIGENTI
2. LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE E LA DISCIPLINA DELLE RELAZIONI SINDACALI
3. LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA, SOGGETTI, TEMPI E PROCEDURE
4. LE MATERIE OGGETTO DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE EVENTUALE, LA DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI – COMPARTO ENTI LOCALI
5. LE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE, LA DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI – COMPARTO ENTI LOCALI
6. LE ELEVATE QUALIFICAZIONI, LE NUOVE AREE PROFESSIONALI, LE PROGRESIONI ORIZZONTALI E VERTICALI
7. IL TURNO E L'ORARIO DI LAVORO
8. LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO PER LA DIRIGENZA AREA ENTI LOCALI
9. LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO PER I SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI
10. LA DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, ORGANIZZATIVA, L'INDENNITA' DI RISULTATO E GLI ULTIMI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI
11. I FONDI DEL SALARIO ACCESSORIO, COMPARTO E DIRIGENZA, E IL CALCOLO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO

La normativa e i contratti nazionali vigenti

4

- **DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165** Norme generali **sull'ordinamento del lavoro** alle dipendenze **delle amministrazioni pubbliche**;
- **DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150**, Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di **ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico** e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
- **DECRETO-LEGGE 6 marzo 2014, n. 16** convertito con modificazioni dalla L. 2 maggio 2014, n. 68 Disposizioni urgenti in materia di finanza locale, nonché misure volte a garantire la funzionalità dei servizi svolti nelle istituzioni scolastiche (salva Roma);
- **D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI Periodo 2016-2018, del 21.05.2018;**
- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI TRIENNIO (DIRIGENZA E SEGRETARI) 2016 – 2018, DEL 17.12.2020;**



La normativa e i contratti nazionali vigenti

5

- **D.L. 9 giugno 2021, n. 80**, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113 Misure urgenti per il **rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale** all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia;
- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO PER LA DEFINIZIONE DEI COMPARTI E DELLE AREE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE (2019-2021)**, del 03.08.2021
- **Contratto Collettivo Nazionale Quadro** di ripartizione dei **distacchi e permessi tra le Associazioni sindacali** rappresentative nei comparti e nelle Aree di contrattazione nel triennio 2019-2021, modificato dopo l'accordo sui comparti del 03.08.2021;
- **Accordo Collettivo Nazionale Quadro** in materia di costituzione delle **rappresentanze sindacali unitarie** per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 12.04.2022;
- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019 – 2021, DEL 16.11.2022;**
- **CCNQ** per la definizione della composizione delle **aree di contrattazione collettiva nazionale** di cui all'art. 7 del CCNQ 3 agosto 2021, del 10.08.2022.

La normativa e i contratti nazionali vigenti

6

- **DECRETO-LEGGE 24 febbraio 2023, n. 13** Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) (**tempi medi di pagamento e decurtazione della performance**)
- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO DI RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E DEI PERMESSI TRA LE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI E NELLE AREE DI CONTRATTAZIONE NEL TRIENNIO 2022 – 2024. 30.11.2023**
- **DL n. 222 del 13.12.2023** Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per **l'inclusione e l'accessibilità**, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227
- **CCNQ – PER LA DEFINIZIONE DEI COMPARTI E DELLE AREE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE (2022-2024). 22.02.2024**
- **ACCORDO D'INTEGRAZIONE DELL'ACNQ DEL 12 APRILE 2022 IN MATERIA DI COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE PER IL PERSONALE DEI COMPARTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E PER LA DEFINIZIONE DEL RELATIVO REGOLAMENTO ELETTORALE – COMPARTO FUNZIONI LOCALI. 06.05.2024**
- **CCNL DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI DEL 16.07.2024**

La normativa e i contratti nazionali vigenti

7

- **DECRETO-LEGGE 14 marzo 2025, n. 25** Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni

PARTE PRIMA: LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE E LA DISCIPLINA DELLE RELAZIONI SINDACALI

8



Le fonti normative e contrattuali

- ▶ Art. 46 c. 1 del DLSG 30 marzo 2001, n. 165:
- ▶ Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. **L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 41 e 47, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi.** Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata.



Le fonti normative e contrattuali

- **Funzioni attribuite all'ARAN:**
- **a) supporto tecnico all'attuazione di un sistema** informativo nazionale finalizzato alla formulazione di indirizzi generali e di parametri di riferimento **in grado di orientare la programmazione delle assunzioni anche in relazione agli interventi di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche ed alla rilevazione delle competenze** dei lavoratori pubblici;
- **b) di controllo sull'utilizzo delle prerogative sindacali;**
- **c) di supporto tecnico alle amministrazioni rappresentate nelle funzioni di misurazione e valutazione della performance;**
- **d) di assistenza ai fini della contrattazione integrativa nelle materie inerenti alla gestione del personale,** previa stipula di apposite convenzioni.

Le fonti normative e contrattuali

- **CCNQ 2022/2024 ART. 2 Determinazione dei comparti di contrattazione collettiva:**
- 1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'art. 74, comma 3 del d.lgs. 150 del 2009, nei seguenti comparti di contrattazione collettiva:
 - A) Comparto delle Funzioni centrali;
 - **B) Comparto delle Funzioni locali;**
 - C) Comparto dell'Istruzione e della ricerca;
 - D) Comparto della Sanità.



Le fonti normative e contrattuali

- **CCNQ 2022/2024 ART. 4 Comparto delle Funzioni Locali:**
- 1. Il comparto di contrattazione collettiva delle Funzioni Locali, comprende il personale non dirigente dipendente da:
 - **Regioni a statuto ordinario e dagli Enti pubblici non economici dalle stesse dipendenti;**
 - **Province, Città metropolitane, Enti di area vasta, Liberi consorzi comunali di cui alla legge 4 agosto 2015, n. 15 della regione Sicilia;**
 - **Comuni;**
 - **Comunità montane;**
 - **Ex Istituti autonomi per le case popolari comunque denominati;**
 - **Consorzi e associazioni, incluse le Unioni di Comuni;**
 - **Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni assistenziali;**
 - **Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.**



Le fonti normative e contrattuali

- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO** PER LA DEFINIZIONE DELLA COMPOSIZIONE DELLE AREE DI **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE** DI CUI ALL'ART. 7 DEL CCNQ 3 AGOSTO 2021 ART. 2 **Aree dirigenziali:**
- 1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'art. 74, comma 3 del d.lgs. 150 del 2009, nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:
 - A) Area delle Funzioni centrali;
 - **B) Area delle Funzioni locali;**
 - C) Area dell'Istruzione e della ricerca;
 - D) Area della Sanità.
 - ...
- 3. **L'area delle Funzioni Locali** comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Locali di cui all'art. 4 del CCNQ 3/8/2021, **i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità** di cui all'art. 6 del CCNQ 3/8/2021, nonché **i segretari comunali e provinciali.**
- ...



Le fonti normative e contrattuali

14

► DLGS 165/2001:

- Art. 1 c. 2 **Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunita' montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. ((Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI)).**



Le fonti normative e contrattuali

15



- **DLGS 165/2001:**
- **Art. 2. c. 2 I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano ((o che abbiano introdotto)) discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, **possono essere derogate** ((nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto,)) **da successivi contratti o accordi collettivi** ((nazionali)) e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili.**
- **Art. 2 c. 3 I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. **L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali...**

Le fonti normative e contrattuali

16

- **DLGS 165/2001:**
- **Art. 2 c. 3-bis Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.**
- **Art. 5 c. 2 Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro ((, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici)) sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, ((fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione,)) ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9.**

La contrattazione nazionale

17

- Art. 40 del Dlgs 165/2001:
- 1. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge.
- Sono escluse dalla contrattazione collettiva **le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9** (i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione), **quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17** (la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro), **la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421** (le controversie di lavoro riguardanti i pubblici dipendenti).



La contrattazione nazionale

18



- **Art. 40 del Dlgs 165/2001:**
- **3. La contrattazione collettiva disciplina**, in coerenza con il settore privato, **la struttura contrattuale**, i rapporti tra i **diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi**. La durata viene stabilita in modo che vi sia **coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica**.
- **3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5** (divieto erogazione trattamenti economici che non corrispondano a prestazioni rese), **e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione**. La **contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici**, incentivando l'impegno e la qualità della performance ((, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati)) ai sensi dell'articolo 45, comma 3. ((La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.))

La contrattazione nazionale

- **Art. 41 dlgs 165/2001 Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN**
- **1. Il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale sono esercitati dalle pubbliche amministrazioni attraverso le proprie istanze associative o rappresentative,** le quali costituiscono comitati di settore che regolano autonomamente le proprie modalita' di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.
- **2. E' costituito un comitato di settore nell'ambito della Conferenza delle Regioni, che esercita ((...)) le competenze di cui al comma 1, per le regioni,** i relativi enti dipendenti, e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale; a tale comitato partecipa un rappresentante del Governo, designato dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali per le competenze delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale.

La contrattazione nazionale

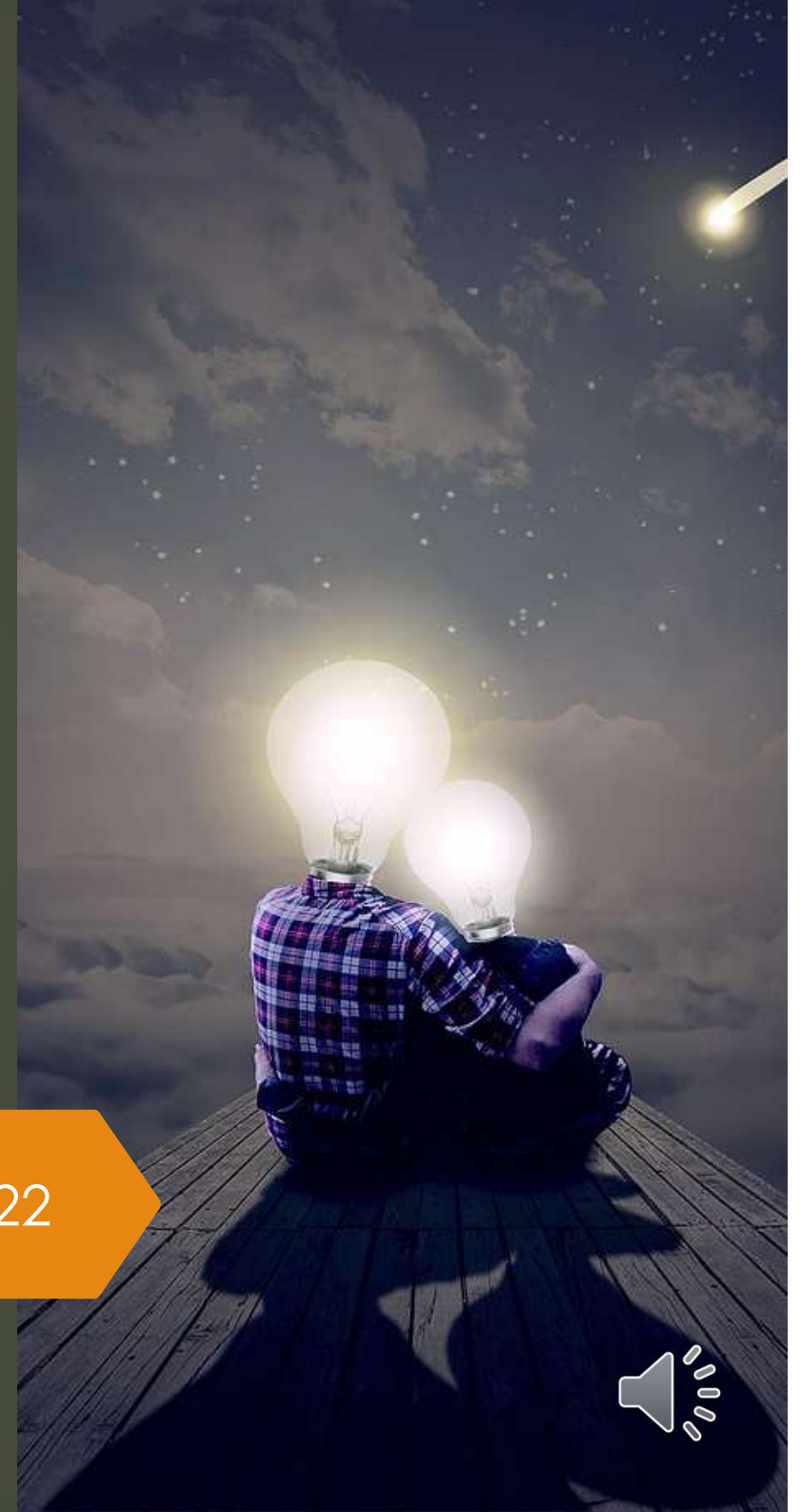
- **Art. 41 dlgs 165/2001 Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN**
- **E' costituito un comitato di settore nell'ambito dell'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI), dell'Unione delle province d'Italia (UPI) e dell'Unioncamere che esercita ((...)) le competenze di cui al comma 1, per i dipendenti degli enti locali, delle Camere di commercio e dei segretari comunali e provinciali.**
- **3. Per tutte le altre amministrazioni opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze. Al fine di assicurare la salvaguardia delle specificita' delle diverse amministrazioni e delle categorie di personale ivi comprese, gli indirizzi sono emanati per il sistema scolastico, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca, nonche', per i rispettivi ambiti di competenza, sentiti i direttori delle Agenzie fiscali, la Conferenza dei rettori delle universita' italiane; le istanze rappresentative promosse dai presidenti degli enti di ricerca e degli enti pubblici non economici ed il presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.**

La contrattazione nazionale

- **Art. 41 dlgs 165/2001 Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN**
- **4. Rappresentati designati dai Comitati di settore possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative. I comitati di settore possono stipulare con l'ARAN specifici accordi** per i reciproci rapporti in materia di contrattazione e per eventuali attività in comune. Nell'ambito del regolamento di organizzazione dell'ARAN per assicurare il miglior raccordo tra i Comitati di settore delle Regioni e degli enti locali e l'ARAN, a ciascun comitato corrisponde una specifica struttura, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
- **5. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti ((o che si applicano a un comparto per il quale operano più comitati di settore)) le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate collegialmente dai comitati di settore.**

Le relazioni sindacali

22



Le relazioni sindacali



23

- ▶ **Articolo 42 dlgs 165/2001 Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro:**
- ▶ 1. 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.**
- ▶ 2. **In ciascuna amministrazione**, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, **le organizzazioni sindacali che**, in base ai criteri dell'articolo 43, **siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali** ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n.300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.

Le relazioni sindacali



24

- ▶ **Articolo 42 dlgs 165/2001 Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro:**
- ▶ **3. In ciascuna amministrazione**, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, **viene altresì costituito**, con le modalità di cui ai commi seguenti, **un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.**
- ▶ **4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative** ai sensi dell'articolo 43, **sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste**, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, **anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo.**

Le relazioni sindacali

25

- ▶ **Articolo 42 dlgs 165/2001 Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro:**
- ▶ **Per la presentazione delle liste, puo' essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.**
- ▶ 5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a piu' amministrazioni di enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralita' di sedi o strutture di cui al comma 8.
- ▶ **6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali** ai fini della legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto.



Le relazioni sindacali

26

- ▶ **Articolo 42 dlgs 165/2001 Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro:**
- ▶ **Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalita' con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali** di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.
- ▶ **7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalita' con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.**



Le relazioni sindacali

27

- ▶ **Articolo 42 dlgs 165/2001 Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro:**
- ▶ **8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano**, in relazione alle caratteristiche del comparto, **diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 (RSU) del presente articolo possono essere costituiti**, alle condizioni previste dai commi precedenti, **in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti**. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralita' di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o struttura periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.
- ▶ **9.** Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative e' disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.
- ▶ ...



Le relazioni sindacali

28

- ▶ **Articolo 43 dlgs 165/2001 Rappresentativita' sindacale ai fini della contrattazione collettiva:**
- ▶ **1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentativita' non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo e' espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale e' espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.**
- ▶ 2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.



Le relazioni sindacali

29

- ▶ **Articolo 43 dlgs 165/2001 Rappresentativita' sindacale ai fini della contrattazione collettiva:**
- ▶ **3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentativita' accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.**
- ▶ 4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i compatti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti piu' comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali; siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.



Le relazioni sindacali

30

- **Articolo 43 dlgs 165/2001 Rappresentativita' sindacale ai fini della contrattazione collettiva:**
- **5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati**, in conformita' all'articolo ((40, commi 3-bis e seguenti)), **dai contratti collettivi nazionali**, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.
- **6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale** ai sensi dei commi precedenti, **hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentativita'** ai sensi del comma 1, **tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.**

➤ ...



Le relazioni sindacali

31

- ▶ **Articolo 43 dlgs 165/2001 Rappresentativita' sindacale ai fini della contrattazione collettiva:**
- ▶ **8. Per garantire modalita' di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie e' istituito presso l'ARAN un comitato paritetico**, che puo' essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.
- ▶ **9. Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe.** Puo' deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di piu' della meta' rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.
- ▶ ...



Le relazioni sindacali



32

- **CCNQ DI RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI TRA LE ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI E NELLE AREE DI CONTRATTAZIONE NEL TRIENNIO 2022-2024, DEL 30.11.2023, CHE MODIFICA E INTEGRA IL CCNQ DEL 04.12.2017 E SUCCESSIVI**
- **Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE**
- **1. Il presente contratto si applica ai dipendenti e dirigenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva e nelle relative autonome aree della dirigenza.**
- **2. Il presente contratto si applica, inoltre, al personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero assunto con contratto regolato dalla legge locale esclusivamente per i fini di cui all'art. 28, comma 4 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione).**
- **3. Il Titolo III del presente contratto si riferisce ai soli dipendenti del comparto, mentre il Titolo IV si applica al personale delle aree della dirigenza.**
- **4. Nelle materie relative alla libertà e dignità del lavoratore ed alle libertà ed attività sindacali, per gli istituti non disciplinati dal presente contratto o dai contratti collettivi nazionali di comparto o di area, si applicano le norme previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.**

Le relazioni sindacali

33



- **Art. 3 DIRIGENTI SINDACALI**
- **1. Nelle pubbliche amministrazioni** di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 **sono 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.**

Le relazioni sindacali

34

- **Art. 3 DIRIGENTI SINDACALI**
- **2. Le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, che siano dipendenti dell'amministrazione stessa.** Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.



Le relazioni sindacali

35

► Art. 4 DIRITTO DI ASSEMBLEA

- 1. **I dipendenti pubblici hanno diritto 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 contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto o di area.
- 2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) o dalla RSU unitariamente intesa.
- 3. **La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni lavorativi prima** della data richiesta per l'assemblea. 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.
- 4. **La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.**



Le relazioni sindacali

36

- **Art. 4 DIRITTO DI ASSEMBLEA**
- **5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.** Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
- **6. 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.



Le relazioni sindacali

37



➤ ART. 5 DIRITTO DI AFFISSIONE

- 1. **I soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) e la RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre** in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, **pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro**, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici. Agli stessi le amministrazioni forniscono, a richiesta, l'elenco degli eventuali indirizzi mail istituzionali del personale dipendente

➤ ART. 6 LOCALI

- 1. **Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei** soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e), **l'uso continuativo di un idoneo locale comune** - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.
- 2. **Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti i** soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e), **hanno diritto di usufruire**, ove ne facciano richiesta, **di un locale idoneo per le loro riunioni**, posto a disposizione dall'amministrazione nell'ambito della struttura.

Le relazioni sindacali

38



➤ ART. 7 DISTACCHI SINDACALI

- 1. **I dipendenti ed i dirigenti** indicati nell'art. 1 comma 1 (Campo di applicazione), **in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time**, nelle amministrazioni ricomprese nei comparti e nelle aree, **che siano componenti degli organismi direttivi statutari delle proprie associazioni sindacali rappresentative, hanno diritto** - nei limiti numerici previsti dagli art. 27 (Ripartizione dei distacchi sindacali nei comparti di contrattazione) e 32 (Ripartizione del distacchi sindacali nelle aree dirigenziali) - **ad essere collocati in distacco sindacale con mantenimento della retribuzione** di cui all'art. 19 (Trattamento economico) **per tutto il periodo di durata del mandato sindacale.**
- 2. **I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova – ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica.**
- 3. **In tutti i casi di cessazione del distacco, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.**

Le relazioni sindacali



39

- **ART. 8 FLESSIBILITÀ IN TEMA DI DISTACCHI SINDACALI**
- **1. I distacchi sindacali riconosciuti in favore di ciascuna associazione sindacale possono essere fruiti in modo frazionato, in misura non superiore al 75% del totale dei distacchi alle stesse assegnati – arrotondato all'unità superiore - e comunque in misura non inferiore a uno. L'arco temporale minimo di frazionamento è pari a tre mesi.**
- **2. I distacchi frazionati di cui al comma 1 possono proseguire mediante l'utilizzo, in forma cumulata, di permessi per l'espletamento del mandato.**
- **3. Entro il medesimo limite complessivo di cui al comma 1, i distacchi attivati in favore di dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno, possono essere utilizzati con articolazione della prestazione lavorativa ridotta. In tal caso la prestazione lavorativa minima è quella prevista per il part-time dai contratti collettivi nazionali di lavoro, mentre la prestazione lavorativa massima è pari al 75% di quella prevista per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.**
- **4. La prestazione lavorativa, nei casi di cui al comma 3 (ridotta), deve essere definita previo accordo tra l'amministrazione ed il dipendente e può articolarsi:**
 - **a) in tutti i giorni lavorativi, in misura ridotta;**

Le relazioni sindacali



40

► ART. 8 FLESSIBILITÀ IN TEMA DI DISTACCHI SINDACALI

- b) in alcuni giorni della settimana, del mese o di predeterminati periodi dell'anno, in modo da rispettare la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta calcolata come media nell'arco temporale preso in considerazione.
- **5. Il trattamento economico del lavoratore in distacco sindacale part-time** ai sensi del comma 3 è quello previsto all'art. 19, comma 3 (**trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e legato alla presenza per quelle variabili**). Per il diritto alle ferie e per lo svolgimento del periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purché in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta) si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part-time - orizzontale o verticale - secondo le tipologie del comma 4. Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part-time - e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.
- **6.** Al personale con qualifica dirigenziale si applica quanto previsto dal comma 5 prendendo quale riferimento contrattuale il CCNL del comparto di contrattazione corrispondente all'area dirigenziale cui lo stesso appartiene.

Le relazioni sindacali

41

- **ART. 8 FLESSIBILITÀ IN TEMA DI DISTACCHI SINDACALI**
- **7. Nelle ipotesi di distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta (inferiore del 50%) di cui al comma 3 non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato di cui all'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato), fatta salvo quanto previsto ai successivi commi 7 bis e 7 ter. Resta ferma la possibilità, in via eccezionale, di fruire di permessi senza riduzione del debito orario, da recuperare nell'arco dello stesso mese.**
- **7 bis.** Nelle amministrazioni pubbliche diverse da quelle di cui al comma 7-ter, al dirigente sindacale in distacco part-time, con percentuale lavorativa pari o superiore al 50%, è consentito fruire dei permessi per l'espletamento del mandato di competenza della RSU, ove ne sia componente.
- **7-ter.** Nelle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione, al dirigente sindacale in distacco part-time è consentito fruire dei permessi per l'espletamento del mandato di competenza della RSU, ove ne sia componente, esclusivamente per partecipare alle riunioni convocate dall'amministrazione.



Le relazioni sindacali

42

- **ART. 8 FLESSIBILITÀ IN TEMA DI DISTACCHI SINDACALI**
- **8. I distacchi con prestazione lavorativa ridotta di cui al comma 3 possono essere cumulati con l'aspettativa non retribuita di cui all'art. 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti), nel limite massimo del 10% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale.** Nelle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione tale facoltà è possibile esclusivamente cumulando un distacco al 50% con un'aspettativa sindacale non retribuita al 50%.
- **9. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 3, il numero dei dirigenti distaccati risulterà aumentato in misura corrispondente, fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.**



Le relazioni sindacali

43

- **ART. 9 CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL CONTINGENTE DEI DISTACCHI**
- ...
- **3. All'interno di ciascun comparto, ogni contingente è attribuito:**
- **a. per il novanta per cento alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative;**
- **b. per il restante dieci per cento alle confederazioni sindacali cui le stesse siano aderenti** ai sensi dell'art. 43, comma 2, d.lgs. n. 165/2001, garantendo comunque, nell'ambito di tale ultimapercentuale, un distacco sindacale per ognuna delle predette confederazioni. Ai sensi dell'art. 43, comma 13 del d.lgs. 165/2001 uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile, anche con forme di rappresentanza in comune, dalle associazioni sindacali che tutelano le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia.



Le relazioni sindacali

44

- **ART. 10 PERMESSI SINDACALI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO**
- **1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali ai sensi dell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e) hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato.**
- 2. I permessi di cui al comma 1 si ripartiscono tra le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU, secondo quanto stabilito dagli artt. 28 (Ripartizione dei permessi per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) e 33 (Ripartizione permessi sindacali per l'espletamento del mandato nelle aree dirigenziali).
- 3. I contratti collettivi di comparto e area potranno integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle organizzazioni sindacali rappresentative.



Le relazioni sindacali

45

- **ART. 10 PERMESSI SINDACALI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO**
- 4. I dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali di cui all'art. 3, comma 1, lettere da b), ad e) utilizzano i permessi assegnati alle organizzazioni sindacali rappresentative.
- 5. **I dirigenti sindacali** indicati nel comma 1 **possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.**
- 6. **I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.** Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale dai dirigenti sindacali dei comparti Istruzione e ricerca e Funzioni centrali e delle relative aree dirigenziali operanti all'estero.



Le relazioni sindacali

46

- **ART. 10 PERMESSI SINDACALI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO**
- **7. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.**
- **8. 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. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del mandato sindacale, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.**



Le relazioni sindacali

47

- **ART. 10 PERMESSI SINDACALI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO**
- 9. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dipendenti che siano dirigenti sindacali di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e), possono essere utilizzati in forma cumulata. Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale o parziale ai sensi dell'art. 8 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti di cui all'art. 7 (Distacchi sindacali) e si applica la procedura prevista, per la richiesta dei distacchi, dall'art. 21 (Procedure per la richiesta, revoca e conferme dei distacchi ed aspettative sindacali).
- **10. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.**



Le relazioni sindacali

48

- **ART. 15 ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI**
- **1. I dirigenti sindacali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, che ricoprono cariche in organismi direttivi statutari delle proprie associazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato.**
- 2. Le aspettative non retribuite di cui al comma 1 possono essere fruite in modo frazionato o con prestazione lavorativa ridotta, con le modalità previste dall'art. 8, (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), nel limite massimo del 50% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale e comunque in misura non inferiore a uno.
- 3. In tutti i casi di cessazione dell'aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.



Le relazioni sindacali

49

- **ART. 17 RAPPORTI TRA ASSOCIAZIONI SINDACALI ED RSU**
- ...
- **2. Le RSU sono titolari del diritto ai permessi retribuiti e non retribuiti** di cui agli artt. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato) e 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti).
- **3.** Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, i rapporti tra organizzazioni sindacali rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt. 5 e 6 dell'ACQ 7 agosto 1998.



Le relazioni sindacali

50

- **ART. 20 TUTELA DEL DIRIGENTE SINDACALE**
- **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. Lo stesso conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione di un assegno "*ad personam*" riassorbibile con i futuri miglioramenti economici, pari alla differenza tra il trattamento economico in godimento e quello previsto per la posizione giuridica ed economica attribuita nella nuova amministrazione.**



Le relazioni sindacali

51

- **ART. 20 TUTELA DEL DIRIGENTE SINDACALE**
- **3. Il dipendente o dirigente di cui al comma 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale, né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.**
- 4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive associazioni sindacali di appartenenza o della RSU qualora il dirigente ne sia componente.
- ...



Le relazioni sindacali



52

- **ACCORDO D'INTEGRAZIONE DELL'ACNQ DEL 12 APRILE 2022 IN MATERIA DI COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE PER IL PERSONALE DEI COMPARTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E PER LA DEFINIZIONE DEL RELATIVO REGOLAMENTO ELETTORALE – COMPARTO FUNZIONI LOCALI, DEL 06.05.2024**
- **Art. 2 Ambito ed iniziativa per la costituzione**
- **1. Le associazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto o abbiano formalmente aderito al presente accordo possono promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nelle Amministrazioni che occupino più di 15 dipendenti.** Nel caso di amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche, i predetti organismi possono, altresì, essere promossi dalle stesse associazioni anche presso le sedi individuate dai contratti o accordi collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa.
- **2. Entro 30 giorni dalla stipulazione del presente accordo, le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative possono chiedere per iscritto all'ARAN di avviare trattative per regolamentare mediante appositi accordi eventuali integrazioni e modifiche sugli aspetti indicati nel comma 3 al fine di facilitare la costituzione delle RSU nei rispettivi comparti.**
- ...

Le relazioni sindacali

53

- ▶ **Art. 3 Costituzione delle RSU**
- ▶ **1. La RSU è uno organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori.**
- ▶ **2. Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti.**
- ▶ **3. Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie. ...**



Le relazioni sindacali

54

- ▶ **Art. 4 Numero dei componenti**
- ▶ **1. La RSU dovrà essere così composta:**
 - ▶ **a) nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti: tre componenti;**
 - ▶ **b) nelle amministrazioni che occupano da 201 a 3.000 dipendenti: tre componenti per i primi 200 dipendenti più 3 componenti ogni ulteriori 300 dipendenti o frazione di 300;**
 - ▶ **c) nelle amministrazioni che occupano più di 3.000 dipendenti, al numero di componenti previsto per le amministrazioni con 3.000 dipendenti (pari a 33) si sommano tre componenti ogni ulteriori 500 dipendenti o frazione di 500.**



Le relazioni sindacali

55

► Art. 5 Compiti e funzioni

- 1. **La RSU subentra alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti** comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali ad esse spettanti.
- 2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 42, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001, i CCNL di comparto possono disciplinare le modalità con le quali la RSU può esercitare in via esclusiva i diritti di informazione e partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali dall'art. 7F9 del d. lgs. n. 165/2001 o da altre disposizioni di legge o contratto collettivo.
- 3. **Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalla RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di comparto.**



Le relazioni sindacali

56

► **Art. 5 Compiti e funzioni**

- **4. In favore della RSU sono, pertanto, garantiti complessivamente i seguenti diritti:**
- **a) diritto ai permessi sindacali per l'espletamento del mandato** di cui all'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017;
- **b) diritto ai permessi non retribuiti** di cui all'art. 15 del CCNQ 4 dicembre 2017
- **c) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori** di cui all'art. 4 del CCNQ 4 dicembre 2017;
- **d) diritto di affissione** di cui all'art. 5 del CCNQ 4 dicembre 2017, ivi inclusa, ove attivata, la bacheca elettronica;
- **e) diritto ai locali** di cui all'art. 6 del CCNQ 4 dicembre 2017.



Le relazioni sindacali

57

► Art. 6 Elettorado attivo

- 1. **Hanno diritto a votare** (elettorado attivo) **tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio nell'amministrazione alla data di inizio della procedura elettorale** (annuncio), **ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione provvisoria**. Il lavoratore potrà effettivamente esprimere il proprio voto solo laddove sia ancora in servizio nella stessa sede il primo giorno della votazione.
- 2. Il personale assunto - con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato con scadenza non anteriore al 31 dicembre - nel periodo intercorrente tra l'inizio delle procedure elettorali e il primo giorno della votazione ha diritto di voto nella sede ove presta servizio senza conseguenze su tutte le procedure attivate, compreso il calcolo dei componenti della RSU, il cui numero rimane invariato.



Le relazioni sindacali

58

► Art. 7 Elettorado passivo

- 1. **Sono eleggibili** (elettorado passivo) **i lavoratori che, candidati** nelle liste di cui all'art. 18 (Procedura per la presentazione delle liste), **siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data di inizio delle procedure elettorali** (annuncio), **sia a tempo pieno che parziale.**
- 2. Per le amministrazioni diverse da quelle di cui al comma 3, sono altresì eleggibili i dipendenti a tempo determinato, in servizio alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio), il cui contratto a termine, al fine di garantire la stabilità della RSU, abbia una durata complessiva di almeno 12 mesi ed in ogni caso non si concluda prima del 31 dicembre dell'anno in cui si procede al rinnovo della RSU.
- 3. Fatto salvo quanto previsto al comma 4, nelle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione oltre ai dipendenti di cui al comma 1, sono altresì eleggibili i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato cui sia stato conferito un incarico annuale fino al termine dell'anno scolastico/accademico o fino al termine delle attività didattiche. Il personale che svolga l'attività su due o più istituzioni esercita l'elettorado passivo nella sede di titolarità.



Le relazioni sindacali

59

► Art. 7 Elettorado passivo

- 4. **I 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) **esercitano l'elettorado passivo:**
 - a) **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'elettorado passivo nel caso di rapporto di lavoro tempo determinato di cui ai commi 2 e 3 (12 mesi).** 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;
 - b) **presso l'amministrazione/ sede di provenienza, laddove non sussistano i requisiti di cui alla lettera a).** Qualora eletti, gli stessi devono rientrare nell'amministrazione/sede di provenienza, pena la decadenza da componente RSU.
- 5. Il personale in distacco o aspettativa sindacale a tempo pieno esercita l'elettorado passivo nell'amministrazione/sede di appartenenza.



Le relazioni sindacali

60

► Art. 8 Incompatibilità

- 1. **La carica di componente della RSU è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici. Per altre incompatibilità valgono quelle previste da disposizioni legislative e/o dagli statuti delle rispettive organizzazioni sindacali. Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza della carica di componente della RSU.**



Le relazioni sindacali



61

- **Art. 9 Durata e sostituzione nell'incarico**
- **1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.**
- **2. In caso di dimissioni o di decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.**
- **3. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla RSU. Quest'ultima ne dà comunicazione al servizio di gestione del personale ed ai lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicandola nell'intranet dell'amministrazione.**
- **4. 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.**

Le relazioni sindacali



62

- ▶ **Art. 9 Durata e sostituzione nell'incarico**
- ▶ **5. 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.**
- ▶ **6. Nei casi di cui ai commi 3 e 4, la RSU comunica 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.**
- ▶ **7. Qualora entro quarantacinque giorni la RSU non abbia adempiuto agli obblighi di cui ai commi 4, 5 e 6, 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.**
- ▶ **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.**

Le relazioni sindacali

63

- ▶ **Art. 9 Durata e sostituzione nell'incarico**
- ▶ **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.**



Le relazioni sindacali

64



- **Art. 12 Modalità di adozione delle decisioni**
- **1. La RSU ha natura di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale.**
- **2. Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.**
- **3. Le modalità con le quali tale maggioranza si esprime possono essere definite dalla RSU stessa con proprio regolamento interno.**
- **4. Fermo restando quanto previsto al comma 2, la RSU composta da più di 30 componenti deve 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 e/o decisioni assunte dalla RSU.**
- **5. Nella composizione del Comitato di coordinamento di cui al comma 4 occorre contemperare il principio di proporzionalità rispetto al numero totale di seggi ottenuti da ciascuna lista con quello di inclusività. A tal fine, deve essere garantita la presenza di tutte le liste che hanno ottenuto almeno un seggio. Il Comitato di coordinamento non può, di norma, essere composto da più di 15 componenti della RSU.**