



Questo Vademecum è stato realizzato nel *gennaio 2002* a cura della Federazione Territoriale Pubblico Impiego della RdB - Sardegna (utilizzando materiale di RdB-PARASTATO-ACI), e rielaborato per le elezioni novembre 2007.

Agli eletti nelle RSU

Lo scopo del presente lavoro è di fornire agli eletti RSU nelle nostre liste uno strumento che possa agevolare la conoscenza dei diritti riconosciuti ai lavoratori per mezzo dei loro delegati.

Solo attraverso l'attivazione di questi diritti diviene possibile instaurare con i dirigenti un corretto sistema di relazioni sindacali, che rappresenta il presupposto necessario della tutela del lavoratore all'interno del luogo di lavoro.

Questo prontuario è stato redatto con riferimento, oltre che ai contratti, accordi e leggi e vario materiale sindacale per facilitare i compiti dei nuovi eletti nello svolgimento delle funzioni proprie degli RSU. Il consiglio che vi diamo è quello di procurarvi copia dei contratti in vigore, da quello "Ministeri" a quelli "Integrativi", a quelli "Integrativi di singolo Ministero". Se doveste avere dei problemi, ma non solo per questo, potete chiamare le Federazioni RdB. Alle stesse potete mandare suggerimenti, integrazioni ed eventuali correzioni. E' inutile dire che l'esperienza e il tempo vi porteranno a capire i meccanismi che sono alla base della contrattazione e a crescere a livello sindacale, a contrastare pratiche come quello di gestione clientelare di soldi da distribuire (ad es. il Fondo Unico di Amministrazione).

LEGENDA:

ARAN = Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile per le Pubbliche Amministrazioni
A.Q. = Accordo Quadro
CCNL = Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CCNQ = Contratto Collettivo Nazionale Quadro
P.I. = Pubblico Impiego
RAS = Rappresentanze Sindacali Aziendali

SOMMARIO:

1. PREMESSA
2. LO STATUTO DEI LAVORATORI
3. BREVE STORIA
4. IL PROBLEMA DELLA RAPPRESENTATIVITA'
5. L'ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE R.S.U
6. I DIRITTI DELLE R.S.U
7. LA TUTELA DEL DELEGATO
8. DIRITTO ALLA SICUREZZA
9. LA PARTECIPAZIONE SINDACALE: INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE, CONCERTAZIONE
10. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DECENTRATA NELLE STRUTTURE PERIFERICHE
11. PROSPETTI
12. NOTE

PREMESSA

I diritti sindacali, riconosciuti dalla legislazione vigente, non sono neanche paragonabili ai grandi poteri d'intervento che erano consentiti alle OO.SS. dalla normativa precedente alla così detta "privatizzazione" del Pubblico Impiego; tuttavia, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), che regola il nostro rapporto di lavoro, delinea un Sistema di Partecipazione Sindacale alla organizzazione dell'ufficio che ammette la possibilità di un intervento fattivo del rappresentante sindacale, quando il dirigente compie scelte non conformi alla ottimale organizzazione del lavoro, ledendo i diritti del lavoratore.

Il lavoratore ha diritto di essere informato su quali sono i criteri generali che governano l'organizzazione dell'ufficio, deve essere a conoscenza dei criteri di attuazione dei programmi di formazione del personale, deve sapere come verranno installate le nuove tecnologie, deve essere messo in grado di conoscere, prima ancora che



vengano attuate, quali sono le modifiche che interverranno nella organizzazione del suo lavoro e nella organizzazione della struttura nella quale è inserito.

In molti casi il lavoratore deve essere non solo informato, ma *ha il diritto di essere consultato* e, in altri ancora, il lavoratore è *chiamato a stipulare un accordo* con il dirigente per regolamentare alcuni aspetti specifici del contratto di lavoro che si possono riferire al profilo retributivo del rapporto di lavoro o alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Attraverso un sistema organico di informazioni, consultazioni, concertazioni e contrattazioni, si realizzano le condizioni per un controllo del lavoratore sull'operato dei dirigenti, controllo finalizzato a garantire una gestione trasparente degli uffici, nell'interesse dei lavoratori e dell'Amministrazione.

L'attivazione del sistema di relazioni sindacali passa attraverso l'opera dei delegati eletti dai lavoratori, ai quali è riconosciuta la titolarità dei diritti previsti dagli art. 4 e 6 del Contratto Nazionale del Comparto Ministeri per il quadriennio 1998/2001.

Esclusivamente attraverso l'esercizio di questi diritti, è possibile ostacolare molti dei provvedimenti lesivi dei diritti dei singoli lavoratori e dannosi per il funzionamento dell'intera struttura organizzativa, che, di frequente, molti dirigenti ritengono di poter assumere sulla base di un malinteso concetto di discrezionalità, spesso intrisa di reminiscenze clientelari. Questo accade perché il personale di livello dirigenziale recepisce appieno i cambiamenti collegati alla nuova natura giuridica del contratto di lavoro solo quando considerano la retribuzione o la discrezionalità, mentre è assai meno ricettivo quando si esaminano le responsabilità dirigenziali.

L'attivazione di un corretto sistema di relazioni sindacali rende manifeste le scelte gestionali della dirigenza e spiega, come mai, la dirigenza si opponga strenuamente alla partecipazione sindacale, soprattutto nei confronti della nostra organizzazione, che, a differenza di altre OO.SS., non si presenta, allineata dalla parte del datore di lavoro e rimane schierata, per principio, dalla parte dei lavoratori, rifiutando la logica clientelare che spesso contraddistingue l'operato degli altri sindacati.

Il presente opuscolo informativo, vuole essere un prontuario, (anche di rapida consultazione nel corso delle trattative), per facilitare il compito del Rappresentante Sindacale Unitario di far rispettare i diritti che la legge ed il contratto ci riconoscono). Tra parentesi sono state indicate in ordine progressivo le note di riferimento, che troverete in appendice.

Una fondamentale avvertenza: la documentazione, in forma scritta, dell'attività sindacale che viene svolta dal delegato è l'unico percorso che conduce ad una corretta evoluzione delle relazioni sindacali all'interno del posto di lavoro ed in casi estremi, laddove il dirigente viola apertamente le disposizioni contrattuali, permette di rivolgersi, previo intervento della Federazione Territoriale RdB, ad un Tribunale, che ordina al dirigente, di rimuovere la condotta antisindacale. (Art. 28 Statuto dei Lavoratori) **(1)**. L'attività sindacale viene tutelata direttamente dallo Statuto dei Lavoratori. Il dirigente compie attività antisindacale quando l'esercizio di un diritto previsto dalla normativa o dai contratti collettivi viene impedita. Il delegato RSU deve attivarsi segnalando in tempi brevi al sindacato l'eventuale condotta antisindacale ed esaminare con un legale se vi sono gli estremi per presentare il ricorso che rimuova il comportamento antisindacale. Tuttavia la RSU non può ricorrere direttamente al giudice del lavoro. Deve rivolgersi alla struttura provinciale sindacale, che ricorre al giudice, che decide (in genere) in tempi brevi

Esemplare, in tal senso, è la condanna, emessa nei confronti della Sede prov.le ACI di Chieti, dalla Sez. Lavoro del Tribunale, per comportamento antisindacale nei confronti della RdB. Nel caso di specie il responsabile provinciale della RdB aveva richiesto informazioni sulla distribuzione complessiva nel 1998 delle ore di lavoro straordinario e sull'utilizzo delle relative prestazioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 comma 3 del CCNL**(2)**, mentre il componente della RSU, eletto nella lista presentata dalla RdB, aveva chiesto di prendere visione del piano di installazione dei P.C., materia, (introduzione di nuove tecnologie) per la quale è previsto l'obbligo del datore di lavoro di fornire informazioni preventive.

Le richieste erano motivate dalla poca trasparenza nella gestione del Fondo di Sede e dalla constatazione che taluni posti di lavoro non erano stati dotati di P.C..

Il Giudice del Lavoro di Chieti ha ordinato al dirigente la cessazione della condotta antisindacale e la rimozione degli effetti, attraverso la consegna della documentazione richiesta, dalla quale sono emerse gravissime irregolarità nella gestione della sede ACI di Chieti.

LO STATUTO DEI LAVORATORI

Lo Statuto dei Lavoratori (L.300 del 1970) è una legge importante per il movimento operaio, conquistata sotto la spinta delle lotte operaie che hanno caratterizzato la stagione dei rinnovi contrattuali degli 1968/69. Ha introdotto e tutela i diritti dei lavoratori nei luoghi di lavoro e i diritti dei sindacati maggiormente rappresentativi (vedremo



più avanti cosa significa) nelle aziende private con più di 15 dipendenti. Il referendum del 1995 ha poi, cancellato la definizione di sindacato maggiormente rappresentativo. Altra conquista importante del movimento operaio si ebbe con la legge 604 del 1966 con la quale il legislatore pose dei limiti alla facoltà di licenziare i lavoratori senza un giustificato motivo.

All'estensione dello Statuto al Pubblico Impiego (di seguito P.I.) si è arrivati per tappe successive, che hanno visto come percorso la cosiddetta privatizzazione del P.I., con il progressivo smantellamento dei diritti della categoria (perdita di diritti pensionistici, diritti sindacali ed altro), sotto la martellante spinta dei media, che con continue campagne contro i dipendenti pubblici (che secondo loro passavano la vita al bar a bere cappuccino), ha aperto la strada ad una vera e propria controriforma. La prima tappa di tale percorso è stata la legge quadro 93 del 1983, che ha esteso al P.I. moltissimi articoli dello Statuto dei Lavoratori, sino all'ultima tappa, sempre nel 1983, che con il d.lgs 29 ha esteso per intero lo Statuto, anche ad unità lavorative con meno di 15 dipendenti (solo nel P.I.), e ha contrattualizzato il rapporto di lavoro pubblico. Il legislatore ha quindi sancito il passaggio del rapporto di P.I. dal diritto pubblico a quello privato. Il rapporto di lavoro nel P.I. era costituito dal rapporto organico, in base al quale si era inseriti nell'organizzazione del lavoro, e da un rapporto di servizio da cui discendevano sia per l'amministrazione che per il dipendente diritti e obblighi. Tali diritti e obblighi erano regolamentati da disposizioni legislative e regolamenti, mentre con il decreto 29 del 1993 si è passati ad una contrattualizzazione del rapporto di lavoro. Per capirci, prima il rapporto veniva posto in essere con un provvedimento di nomina, disciplinato da leggi e regolamenti, mentre per chi inizia oggi un rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione, si firma un vero e proprio contratto di lavoro, disciplinato da regole di diritto privato. Si prevedono delle deroghe nell'applicazione della normativa privatistica, a svantaggio del lavoratore. Difatti le norme del codice civile che permettono al lavoratore privato che svolge mansioni superiori per un periodo di tempo di tre mesi di rivolgersi al giudice e chiedere l'inquadramento in quella qualifica e la retribuzione di quella qualifica non vengono applicate al pubblico dipendente (**1 bis**), violando il principio di uguaglianza davanti alla legge previsto dall'art. 3 della Costituzione (**1 ter**).

Ma vediamo quali sono i contenuti dello Statuto.

Lo Statuto tutela la libertà e la dignità del lavoratore; il legislatore parte dal presupposto che l'organizzazione del lavoro, basato sul principio di autorità, crea uno squilibrio per chi vi lavora (essendo il rapporto di lavoro subordinato) e quindi era opportuno salvaguardare la libertà e la dignità regolamentando aspetti quali l'assunzione di informazioni sui lavoratori (ripresa dalla legge sulla Privacy), le perquisizioni del lavoratore, l'uso della polizia privata nelle fabbriche, l'uso di mezzi audiovisivi e tecnici per il controllo a distanza del lavoratore. L'art 1 tutela la libertà di opinione. Viene riportato per esteso, per la sua importanza: **i lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto della costituzione e delle norme della presente legge.** Tale articolo, viene integrato dall'art. 8 che prevede il divieto al datore di lavoro di effettuare indagini, sulle opinioni politiche, religiose, o sindacali del lavoratore. Il secondo titolo dello Statuto prevede che la possibilità di costituire associazioni sindacali, di aderirvi liberamente, di svolgere attività sindacale (distribuire volantini, raccogliere firme, ecc.), è garantita a tutti. Licenziamenti, trasferimenti, provvedimenti disciplinari sono nulli se comminati per l'attività sindacale o la partecipazione ad uno sciopero (che abbia tenuto conto della normativa esistente sui servizi minimi essenziali).

Alcuni diritti sindacali sono garantiti a tutti i sindacati. Si possono raccogliere contributi e fare attività di proselitismo, quindi di propaganda per il proprio sindacato, purché ciò non sia di pregiudizio alla normale attività. Cosa intenda la norma non è molto chiaro. Preso alla lettera, un delegato non avrebbe il diritto di abbandonare il proprio posto di lavoro, interrompendo la propria attività, o di interrompere quella degli altri. Ma ciò si può fare con discrezione, diluendo un volantinaggio nel tempo, o dividendo il materiale da distribuire tra colleghi di vari reparti o per piano. Di certo, certi spazi di intervento vanno conquistati e vanno occupati, ne va della libertà e della dignità del lavoratore.

BREVE STORIA

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie sono state previste, per la prima volta, dall'accordo trilaterale tra governo e parti sociali del 23 Luglio 1993 e rappresentano il tentativo di democratizzare gli organi rappresentativi dei lavoratori attraverso il meccanismo dell'elezione diretta. Il primo accordo, per la disciplina e il funzionamento dell'organismo, è intervenuto nel 1994, tra l'ARAN e le OO.SS., considerate rappresentative per effetto di una legislazione abrogata successivamente dal referendum popolare. Non è per caso, quindi, che la regolamentazione data alle RSU nel 1994 non ha trovato alcun seguito:

- gli accordi firmati da CGIL, CISL E UIL non avevano effetti sul piano normativo stante la mancanza di una specifica disposizione legislativa;
- l'accordo consentiva di presentare liste solo alle associazioni sindacali che accettavano il regolamento;



- il regolamento prevedeva la riserva di 1/3 dei seggi alle associazioni sindacali firmatarie di contratto (CGIL, CISL, UIL), tutto ciò era pattuito con il preciso intento di rafforzare i membri del "club" della maggiore rappresentatività.

Gli accordi del 1994 sulle RSU, se si escludono alcune eccezioni (per esempio il Ministero degli Interni e solo negli uffici nei quali sono state presentate le liste) sono rimasti inattuati.

Nel mese di novembre del 1998 in tutto il pubblico impiego (escluso il comparto della scuola) si sono svolte le prime elezioni delle RSU che hanno dato vita ad un nuovo soggetto sindacale: **IL DELEGATO ELETTO DAI LAVORATORI**.

Fino a tale data hanno continuato a funzionare, in quasi tutte le Pubbliche Amministrazioni, le R.A.S., **rappresentanze sindacale aziendali**, previste dall'art. 19 dello [Statuto](#) dei Lavoratori (3).

Le RAS possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie di contratti. La norma non specifica nulla circa la natura e la modalità del collegamento tra associazione sindacale e lavoratore rappresentante, quindi se per un verso consente la massima libertà organizzativa per i sindacati, dall'altro espone le RAS al rischio di non essere adeguatamente rappresentative dei lavoratori; infatti, prima che si svolgessero le elezioni, i Rappresentanti dei Lavoratori erano scelti dalle Organizzazioni Sindacali fra i loro iscritti senza una reale e partecipata consultazione dei lavoratori.

IL PROBLEMA DELLA RAPPRESENTATIVITA'

La problematica della rappresentatività è alla base dei referendum, indetti nel 1995, che hanno portato all'abrogazione della lett.a dell'art. 19 dello [Stat.Lav.](#) (3) nonché dell'[art.47 del D.Lgs.29/93](#) (4).

Infatti, sia l'art.19, sia l'art.47, riservavano il diritto di costituire RAS alle sole associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

La **MAGGIORE RAPPRESENTATIVITA'** è un criterio selettivo, utilizzato dal legislatore nei confronti delle associazioni sindacali, per introdurre un trattamento giuridico discriminatorio finalizzato a riconoscere, solo ad alcune di esse, consistenti prerogative. L'aspetto più grave dell'introduzione del concetto di maggior rappresentatività (risalente allo [Statuto dei Lavoratori](#) del 1970), è costituito dall'assenza di una definizione legale, di conseguenza la Maggior Rappresentatività varia in relazione alle esigenze perseguite dalla legislazione in materia sindacale e non è soggetta a misurazioni.

Il risultato dell'applicazione del requisito della maggiore rappresentatività, si è concretizzato nella creazione di un club esclusivo, circoscritto ai soli sindacati confederali CGIL, CISL e UIL, considerati rappresentativi sulla base di una presunzione posta dalla legge e non su un' accurata e misurata verifica della effettiva rappresentatività, con palese violazione del dettato dell'art. 39 della Costituzione che riconosce la libertà di organizzazione sindacale. L'esito positivo del referendum, che ha abrogato la presunzione di Maggior Rappresentatività, ha costretto il legislatore a riformulare la normativa in tema di rappresentatività. Si è provveduto, con il [D.Lgs. n.396/97](#) , ad aggiungere l'[art. 47 bis al D.Lgs n.29/93](#) (5) riformulando contestualmente l'[art. 47/3](#).

Il criterio, individuato nell'[art.47 bis del D.Lgs.29/93](#) (5), per stabilire quali sono le organizzazioni cui spettano i diritti e le prerogative sindacali previste dalla legislazione vigente, e' un criterio numerico, basato sul conteggio dei voti e delle tessere: sono ammesse alla contrattazione collettiva ed ai diritti di partecipazione sindacale, le OO.SS. che nel comparto di contrattazione abbiano ottenuto un risultato non inferiore al 5% considerando la media tra il dato associativo (deleghe) ed il dato elettorale.

Si rendeva indispensabile procedere alle votazioni, nonostante la profonda avversione dei confederali per le verifiche della rappresentatività effettiva.

Le elezioni delle RSU sono state un terreno di scontro violento tra i sindacati confederali, abituati a vivere di privilegi ed il sindacalismo di base che poteva per la prima volta dimostrare pubblicamente la propria esistenza e consistenza.

In seguito alle prime elezioni, svoltesi in tutto il pubblico impiego nel mese di novembre 1998, le Rappresentanze Sindacali di Base, in sigla RdB, hanno conseguito la maggior rappresentatività in quasi tutti i comparti della P.A., divenendo ufficialmente, a tutti gli effetti, un sindacato rappresentativo, confermando i riconoscimenti ottenuti dai vari tribunali italiani sin dal 1990.

La titolarità dei diritti di partecipazione sindacale e l'abilitazione alle contrattazioni di tutti i livelli discende direttamente dall'[art.8 del CCNL](#) (6) e nessun dirigente può permettersi di escludere i rappresentanti territoriali della RdB da tali diritti.

Il grande successo conseguito dalla nostra associazione se, per un verso, rappresenta un incentivo a continuare ad operare in stretto collegamento con i lavoratori, ha anche aperto un nuovo fronte di attacco alla nostra organizzazione da parte dei sindacati confederali, che stanno da tempo esaminando, con il governo, disegni di legge volti a modificare le norme che hanno disciplinato queste elezioni, definite "sudamericane" dal nostro sindacato per l'elevata presenza di cavilli, rinvii ed incertezze poco trasparenti.

Solo con un rinnovato e più qualificato impegno dei nostri delegati è possibile far fronte agli ostacoli, che verranno posti sul nostro cammino..



I risultati elettorali per le RSU nel Pubblico Impiego nel 2001 ci consentono di dire che è stato conseguito un grande successo. La RdB cresce complessivamente del 30%, raddoppia i Comparti nei quali si raggiunge la maggiore rappresentatività passando da tre a sei (Parastato, Aziende, Agenzie Fiscali, Ministeri, Presidenza del Consiglio e Ricerca), e in quattro di questi Comparti il livello di rappresentatività è ad oltre il 10%.

Nei Comparti Sanità, Enti locali e Università, sempre facenti parte del Pubblico Impiego, nonostante l'assenza totale di agibilità e diritti sindacali, registriamo un notevole incremento di voti che ci ha portato a ridosso del risultato pieno. Otteniamo nel complesso un'adesione del 20% nel bacino elettorale dove si registra la presenza delle nostre liste. Il risultato elettorale rispetto al dato associativo fa registrare un incremento medio di consensi che va dal 60% al 100% e oltre, risultato importante perché ottenuto attraverso una polverizzazione dei seggi (14.500). Un complesso di dati che ci consente di affermare che la RdB è oramai una realtà consistente e stabilmente in crescita nella Pubblica Amministrazione e non, come da più parti si è tentato di sostenere, semplicemente l'espressione di una sacca di protesta e malcontento.

Viene premiata, invece, un modello sindacale alternativo a quello esistente, viene premiata una lunga battaglia per l'affermazione della democrazia nei luoghi di lavoro, viene premiata, infine, la scelta operata con l'ultimo Congresso di passare dall'organizzazione per Comparto a quella più generale di Pubblico Impiego per sfuggire al rischio di corporativismo e per rafforzare la battaglia contro i tentativi dei governi di centrosinistra prima e di quello di centrodestra ora di smantellare insieme alla Pubblica Amministrazione i diritti dei dipendenti pubblici e gli interessi dei cittadini, proprio per questo esce ancor più rafforzata la linea che abbiamo riassunto nello slogan che ha caratterizzato la campagna elettorale della RdB, la linea della indipendenza!

L'ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU

L'[accordo](#) e' stato firmato in data 07 agosto 1998 tra ARAN e sindacati.

Possono presentare liste tutte le associazioni sindacali dotate di uno statuto e che abbiano aderito all'accordo per la costituzione delle R.S.U.

I membri della RSU sono eletti a suffragio universale e con voto segreto, in base al numero dei dipendenti e varia a secondo dei comparti. Nel comparto Ministero – Parastato e Agenzie Fiscali il numero di eletti è di 3 dipendenti per le Amministrazioni che ne occupano fino a 50, di 5 fino a 100, di 7 fino a 200, e in progressione secondo uno schema predeterminato.

Il metodo d' assegnazione dei seggi è proporzionale, i componenti delle RSU restano in carica per tre anni e non sono prorogabili.

I diritti riconosciuti alla RSU possono essere azionati dalla maggioranza della RSU, anche se diverse sentenze del giudice hanno riconosciuto al singolo il diritto di azionarle (ad es. l'assemblea). E' evidente la palese ingiustizia di detta norma "maggioritaria" e la difficoltà per il singolo RSU di far valere i propri diritti. Si deve ricorrere al giudice.

L'organismo unitario di rappresentanza del personale non determina l'inapplicabilità dell'art. 19 dello [Statuto dei Lav. \(art.47/2 D.Lgs.n.29/93\)](#) (4); per questo, l'art. 10 dell'[accordo quadro sulle R.S.U.](#) prevede la espressa rinuncia, da parte delle associazioni che vi aderiscono, a costituire RAS, pur potendo conservare o costituire, nei luoghi di lavoro, terminali di tipo associativo cui e' riconosciuto lo status di dirigente sindacale.

L'[art. 47 del D.Lgs.29](#) (4) stabilisce delle garanzie di massima sulle RSU, rinviando, in piu' punti, all'Accordo Quadro. Particolarmente grave, risulta la previsione da parte dell'Accordo Quadro che le RSU siano affiancate dai rappresentanti delle organizzazioni Sindacali firmatarie di contratto in sede di contrattazione collettiva integrativa. Tale evenienza esautorata il ruolo e la funzione dell'organismo unitario nel compito più rilevante che si appresta ad affrontare.

Si tratta di una scelta non obbligata, dato che il [comma 7 dell'art.47](#) rimette la decisione alla contrattazione tra ARAN e sindacati; l'opzione e' dettata dalla precisa volontà di mantenere il controllo delle R.S.U. che potrebbero non allinearsi all'indirizzo politico perseguito dai vertici dei sindacati confederali.

La situazione che si delinea nell'unita' produttiva all'indomani delle elezioni per le RSU e' la seguente:

1) membri della RSU

2) terminali di tipo associativo costituiti dalle organizzazioni sindacali che hanno aderito all'Accordo Quadro;

3) RAS costituite dalle associazioni sindacali che non hanno aderito;
naturalmente titolari della contrattazione integrativa a livello periferico sono solo i membri della RSU ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie di contratto; per il carattere unitario che contraddistingue l'organismo rappresentativo dei lavoratori, nelle contrattazioni periferiche, non è possibile procedere secondo la "oscura" modalità dei tavoli separati (non si possono dividere le OO.SS. Territoriali dalle RSU).

I DIRITTI DELLE RSU



per gli effetti della [L.300/70](#) e del [D.Lgs. n.29/93](#), ai componenti delle RSU e' riconosciuto lo status di dirigente sindacale, che attribuisce il diritto ad una tutela particolare in occasione di trasferimenti e licenziamenti; infatti, il dirigente sindacale non può essere trasferito senza il nulla-osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza e può ottenere la reintegra immediata nel posto di lavoro, in caso di licenziamento illegittimo. Alle RSU spettano, ai sensi dell'Accordo Quadro sulla costituzione e funzionamento, i seguenti diritti:

DIRITTO A PERMESSI RETRIBUITI: sono previsti dall'art. 9, del CCNQ (7), sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali nella misura di 81 minuti per dipendente, ripartiti in misura pari a 30 minuti per le RSU e 51 alla organizzazioni sindacali proporzionalmente alla rappresentatività. I CCNL possono integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle associazioni sindacali rappresentate fino a raggiungere un definitivo riparto di 60 minuti alle RSU e 21minuti alle OO.SS.(art.9/2/3). E' inutile sottolineare che nei CCNL già stipulati e voluti da CGIL, CISL e UIL ci si ben guardati dal prevedere un innalzamento del tetto minimo di 30 minuti.

Procedura: Il delegato RSU comunica (non chiede l'autorizzazione) per scritto al dirigente l'intenzione di usufruire di un permesso sindacale. Solo la RSU può verificare come tale permesso è stato utilizzato, quindi non va presentata al rientro certificazione al dirigente, ne può essere richiesta. Il dirigente si può limitare a conteggiare le ore utilizzate.

Se venisse impedito l'utilizzo di permesso sindacale al lavoratore, il dirigente commetterebbe attività antisindacale (abbiamo indicato nella premessa come ci si deve comportare in tali casi).

DIRITTO DI INDIRE L'ASSEMBLEA DEL PERSONALE: le RSU, ai sensi dell'[art.2 A.Q.](#) (8) sui distacchi, possono indire assemblee nella misura di 10 ore annue per dipendente, salvo disposizioni di miglior favore dei CCNL (attualmente 12 ore in base al CCNL Integrativo del CCNL del personale del comparto dei ministeri stipulato il 16/02/1999). Le assemblee si possono svolgere sia durante l'orario di lavoro e sia al di fuori dell'orario di lavoro. L'amministrazione è tenuta a mettere a disposizione idonei locali, ma questo non esclude che le assemblee possano svolgersi anche in locali ubicati all'esterno dell'unità funzionale (es.: assemblee rivolte al personale provinciale o regionale di uno stesso comparto di contrattazione). Le assemblee possono essere indette dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti (art.2 del CCNL Integrativo del CCNL Ministeri) , con una convocazione scritta da comunicarsi, per consuetudine, almeno 3 giorni prima al dirigente (ciò non esclude che per impellenti motivi d'urgenza possa essere richiesta con un intervallo minore -48 ore-). Naturalmente, le assemblee possono essere indette anche dai dirigenti sindacali delle OO.SS. Nella convocazione deve essere indicata la data, la sede, l'orario, la richiesta di un idoneo locale dove svolgere l'assemblea, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni. L'Amministrazione deve dare riscontro, con immediatezza, alla comunicazione. Anche le assemblee indette fuori dall'orario di lavoro seguono la stessa procedura di convocazione.

Occorre distinguere il diritto di convocare l'assemblea dal diritto a partecipare.

1. Il diritto di convocare (si convoca, non si chiede l'autorizzazione) è esercitato:

- dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti;
- dai sindacati rappresentativi.

Non può essere convocata da gruppi informali di lavoratori o sindacati non rappresentativi. Ciò limita di fatto le libertà sindacali, perché impedisce la nascita di nuovi soggetti sindacali o la crescita di forze minoritarie. Ma, per fortuna, di fatto, il diritto di svolgere assemblee viene garantito a tutte le sigle quasi ovunque nel P.I..

L'ordine del giorno va inserito nella richiesta fatta al dirigente. Deve riguardare materie di interesse sindacale e del mondo del lavoro (art. 20 dello Statuto), quindi qualsiasi argomento l'Organizzazione Sindacale o la Rsu ritenga sia di interesse sindacale può essere inserito nell'ordine del giorno. Il dirigente non può assolutamente entrare nel merito dell'ordine del giorno, né gli spetta controllare se sia di interesse sindacale e del lavoro.

DIRITTO AI LOCALI PER LE RIUNIONI: spetta (alle RSU, alle RSA e ai dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo, nonché ai dirigenti sindacali componenti degli organismi direttivi delle proprie Confederazioni non collocate in distacco o aspettativa) in maniera continuativa e gratuita per le amministrazioni con almeno 200 dipendenti; deve essere predisposto di volta in volta laddove il numero di dipendenti sia inferiore ([art.4 A.Q. sui distacchi](#)) (9); ove le RSU ne facciano richiesta l'Amministrazione mette a disposizione nell'ambito della struttura un locale idoneo per la riunione. Se il dirigente non accoglie la richiesta, deve farlo per scritto e con adeguata motivazione. L'unico motivo potrebbe essere che in un luogo di lavoro con meno di 200 addetti non vi è un locale disponibile in permanenza. Il dirigente può in questo caso proporre l'utilizzo di un altro locale, purché sia idoneo, a tempo parziale; qualora vi siano altre richieste, ad esempio dei terminali associativi di sindacati rappresentativi, può assegnare un unico locale per tutti coloro che lo hanno richiesto, che decideranno le modalità di utilizzo e di condivisione.

Le attività ivi svolte dalla RSU non possono essere limitate e controllate. Ne possono essere poste in atto limitazioni di altro tipo (ad es. impedire l'accesso ad altre persone che non siano i delegati RSU).



La RSU può concordare e ottenere di utilizzare un armadio per depositare la documentazione sindacale, l'utilizzo di un telefono con linea esterna, l'uso di un personal computer dell'amministrazione con tempi e modalità da concordare, e chiedere altri strumenti che permettano lo svolgimento dell'attività sindacale.

DIRITTO DI AFFISSIONE: l'amministrazione ha l'obbligo di rendere disponibili appositi spazi per affissione di comunicati sindacali, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori dell'unità produttiva, e ogni O.S. e anche la RSU hanno diritto ad avere una propria ed esclusiva bacheca (Cass. 9 Ottobre 1989, n.4014) o spazio fornito dall'Amministrazione [art.25 Stat. Lav.](#) . All'interno di realtà aziendali ove la circolazione delle informazioni avvenga attraverso sistemi telematici, il diritto di affissione ex [art.25 Stat. Lav.](#) e [art.3 A.Q. sui distacchi \(10\)](#) deve essere interpretato nel senso di mettere a disposizione uno spazio virtuale all'interno del sistema informatico.

La RSU ha nel suo complesso diritto ad una propria bacheca esclusiva per affiggere materiale di interesse sindacale e del lavoro. L'albo è previsto per tutte le unità produttiva, difatti lo Statuto prevede che il diritto di affissione tramite l'albo sia per ciascuna sede dell'impresa, la bacheca non deve essere solo nella sede centrale dell'amministrazione (Cassaz. 9 ott. 89 n.4014).

La gestione della bacheca spetta alla RSU nel suo complesso, ed essa si assumerà la responsabilità del contenuto di ciò che viene affisso. La bacheca è un diritto e il dirigente la deve predisporre. Il diritto all'informazione è un diritto importante, ma troppo spesso trascurato. Normalmente i dirigenti affermano che non ci sono soldi, per acquistarla o che la bacheca (unica) c'è già. Ma non può imporre una bacheca unica, né assegnare una bacheca in un luogo non frequentato dai lavoratori.

Spetta alla RSU il diritto di affissione e di togliere il materiale senza alcuna autorizzazione preventiva. Se del materiale viene ritenuto in contrasto con la legge, si può invitare la RSU a toglierlo, oppure, il dirigente può informare l'autorità giudiziaria. Se invece tale materiale fosse rimosso unilateralmente metterebbe in atto una condotta antisindacale (Cassazione sez. Lavoro n. 2808 23.3.94). Il dirigente non può togliere il materiale neanche quando ci siano estremi di reato (si pensi a contenuti diffamatori).

La cosiddetta **bacheca elettronica:** L'accordo quadro 7 agosto 98 sui diritti sindacali (art.3) prevede un'estensione del diritto di affissione, utilizzando anche sistemi di informatica, quindi consente di avere un luogo accessibile a tutto il personale dove scaricare pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

L'eventuale utilizzo di collegamenti a siti sindacali o di inserimento della posta elettronica che giunge in ufficio può essere concordata con il dirigente.

DIRITTO A PERMESSI NON RETRIBUITI: spettano in misura non inferiore ad 8 giorni l'anno per la partecipazione a trattative sindacali e/o a congressi o convegni di natura sindacale, tali permessi sono cumulabili trimestralmente. ([Art.12 A.Q. distacchi](#)) (11).

DIRITTO DI INDIRE LO SCIOPERO: nel rispetto della vigente normativa in materia.

DIRITTO DI ACCESSO: è previsto dalla L.241 del 1990: Il diritto di accesso non è previsto dallo statuto, ma deriva dalla legge sulla trasparenza (art.22 e seg. L 241/90) e dai regolamenti applicativi.

La RSU, ma anche il sindacato, qualunque sindacato, hanno diritto all'accesso ad atti e documenti in quanto associazione portatrice di interessi diffusi. Per esercitarlo occorre dimostrare l'interesse a conoscere quell'atto. In genere l'accesso è per atti che riguardano il rapporto di lavoro, che è l'oggetto dell'interesse del sindacato.

Il diritto di accesso è diverso dal diritto di informazione previsto dal CCNL tra le relazioni sindacali nei vari Comparti.

TUTELA DEL DELEGATO: Le tutele che avevano i responsabili delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) riguardano anche i componenti delle RSU. Oltre i diritti che appartengono a tutti i lavoratori, il delegato RSU ha una tutela maggiore dovendo svolgere un ruolo che lo espone in una qualche misura. Se il dirigente impedisse o scoraggiasse lo svolgimento dei compiti assegnati dalla normativa e dai CCNL adottando misure di ritorsione (negargli permessi, ecc.), sarebbe condotta antisindacale che può essere bloccata e sanzionata dal giudice del lavoro (art.28 statuto), sempre tramite intervento delle O.S.. **I componenti la RSU non sono soggetti alla subordinazione gerarchica al dirigente durante l'esercizio delle proprie funzioni. (art.18, 6° comma contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98)**, ad esempio durante un incontro il dirigente non può ordinare qualcosa al lavoratore presente in veste di delegato RSU.

Inoltre non è possibile trasferire in una sede diversa da quella di assegnazione il delegato RSU senza il consenso della stessa RSU (art.18.4 contratto collettivo nazionale quadro sui diritti sindacali 7 agosto 98 e art.22 statuto).

DIRITTO ALLA SICUREZZA: Ogni anno in Italia vi sono circa un milione di incidenti e un morto ogni ora di lavoro, questi sono in sintesi i numeri riguardanti la sicurezza sui posti di lavoro, nessun comparto è indenne a questo disastro. Ciò perché, le misure di sicurezza sono intese come un onere aggiuntivo al costo del lavoro, quindi da contenere o da eludere all'insegna del solito ricatto: "manca il posto di lavoro".



Il diritto alla sicurezza nei posti lavoro è sancito in primis dall'art. 2087 del Codice Civile e dallo Statuto dei Lavoratori L. 300/70, tuttavia oggi quando si parla di sicurezza sul posto di lavoro, al lavoratore viene in mente immediatamente il D.lgs 626/94, eppure le leggi sulla sicurezza e il diritto alla salute sui posti di lavoro, sono tante, anche se non sempre vengono applicate. Le più importanti sono: il DPR 547/55, il DPR 303/56 che potremo definire leggi generali; altre trattano problematiche specifiche quali, per esempio l'esposizione al piombo, amianto e al rumore (D.lgs 277/91), le norme per la prevenzione degli infortuni sulle costruzioni (DPR 164/56) e tante altre.

La 626/94, è un decreto di recepimento delle direttive CEE in materia di sicurezza. Molti articoli di questo decreto sono ambigui e generici, e danno la possibilità ai responsabili di gestire a proprio piacimento la sicurezza. Altro punto dolente, per la prima volta nella storia della sicurezza nei posti di lavoro, una normativa, ha previsto di poter sanzionare e punire il Lavoratore con multe. Ciò lo rende più ricattabile ed alla mercé del "datore di lavoro". Ma ci sono anche molti aspetti di questa legge che consentono ai lavoratori di avere voce in capitolo per quanto concerne la loro salute e sicurezza. Le innovazioni in positivo della 626/94 sono:

- istituzione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in tutte le Aziende ed Amministrazioni sede di RSU, la normativa europea prevedeva che fossero i lavoratori ad eleggere i RLS, ma in Italia come al solito i sindacati confederali hanno voluto mettere il loro capello anche sopra la sicurezza, un accordo col governo ha stabilito che il RLS debba essere nominato all'interno dei componenti delle RRSSUU e non eletto direttamente dai lavoratori in modo indipendente dalle associazioni sindacali. In questo caso comunque non si tratta di innovazione vera e propria in quanto già l'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori L.300/70 prevedeva già una sorta di rappresentanza dei lavoratori.
- introduzione di nuove lavorazioni da considerarsi a rischio quali: l'esposizione a videoterminali e la movimentazione manuale dei carichi, oltre all'esposizione ad agenti cancerogeni.
- introduzione del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) dell'Azienda il quale deve nominare un numero adeguato di lavoratori per la costituzione del SPP.
- la nomina del Medico Competente in tutte le Aziende.

Il responsabile della sicurezza nel posto di lavoro è il datore di lavoro (nella Pubblica Amministrazione è il Direttore dell'Amministrazione), devono comunque essere nominati dei responsabili di reparto, di settore, ecc. o preposti che controllino e che rispondano, di concerto con il datore di lavoro, sulle eventuali inadempienze. Attualmente l'organo di vigilanza di tutela e salute nei posti di lavoro sono le unità operative degli Uffici igiene delle ASL.. A quest'organo devono rispondere i datori di lavoro per eventuali inadempienze e possono rivolgersi i lavoratori per chiedere informazioni o richiedere un'ispezione laddove i RLS non funzionano, è anche l'organo a cui gli stessi RLS possono rivolgersi se il datore di lavoro, il responsabile del SPP o il Medico Competente non rispondono adeguatamente alle loro richieste.

Vediamo in sintesi quali sono i diritti principali del RLS per meglio tutelare tutti i lavoratori iscritti e non iscritti alle associazioni sindacali, previsti dall'art. 19 della 626/94:

- Obbligo di formazione: il RLS deve ricevere una formazione adeguata, a carico del datore di lavoro, utilizzando permessi retribuiti in aggiunta a quelli spettanti per lo svolgimento dell'incarico. Il programma minimo di formazione è fissato dai vari accordi interconfederali.
- Diritto di accesso a tutti gli ambienti di lavoro: può accedere a tutti gli ambienti di lavoro ma gli accordi interconfederale lo obbligano ad avvertire preventivamente il datore di lavoro.
- Diritto di accesso alla documentazione aziendale: deve poter disporre di tutta la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi, le misure di prevenzione relative, le sostanze e i preparati pericolosi (toner), le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni (registro) e le malattie professionali.
- diritto a ricevere le informazioni dagli Organi di Vigilanza (ASL, Ispettorato del Lavoro e Vigili del fuoco).
- Permessi retribuiti: deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione e dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni. Non deve subire alcun pregiudizio a causa della sua attività.
- Consultazione preventiva: deve essere consultato preventivamente e tempestivamente dal datore di lavoro su tutti gli aspetti che riguardano i rischi per la salute dei lavoratori presenti in azienda e sulle misure prese per evitarli.
- Ricorso alle autorità competenti: può fare ricorso alle autorità competenti (ASL, Ispettorato del Lavoro e Vigili del fuoco), qualora ritenga che le misure di sicurezza adottate dal datore di lavoro non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute.



- Partecipazione alla riunione periodica sulla sicurezza: nelle aziende il datore di lavoro deve indire, almeno una volta all'anno, una riunione sul problema della salute e sicurezza alla quale devono partecipare le RLS, il responsabile SPP e il Medico Competente.

Quanto su esposto è solo a titolo meramente indicativo, per ogni eventuale approfondimento e chiarimento potete mettervi in comunicazione con la Federazione territoriale RdB/PI

Status di dirigente sindacale ai sensi della L.n. 300/70	Art.47/6 D.Lgs. n.29/93	
Diritto a permessi retribuiti	Art 9 CCNL Q:distacchi	Spettano nella misura di 30 minuti per dipendente dell'unita' produttiva
Diritto ad indire l'assemblea del personale	Art.2 CCNL Q. distacchi	Le ore di assemblea sono 10 per dipendente salvo disposizioni contrattuali piu' favorevoli (attualmente sono 12); il D.pr. 509/79, art.63, prevede 30 ore di assemblea
Diritto ai locali per le riunioni	Art.4 CCNL Q. distacchi	Nelle amministrazioni che occupano almeno 200 dipendenti, il locale spetta in maniera continuativa, al di sotto di 200 occorre che sia predisposto di volta in volta
Diritto di affissione e Bachecca Elettronica	Art. 25 L. 300/70 Statuto dei Lavoratori e Art.3 CCNL Q. distacchi	
Diritto di indire lo sciopero dei Lavoratori		
Diritto a permessi non retribuiti	Art.12 CCNL Q. distacchi	I permessi sono stabiliti in misura non inferiore ad 8 giorni l'anno , per la partecipazione a trattative e convegni di natura sindacale. I permessi sono cumulabili trimestralmente.
Diritto di accesso	Art.22 e seguenti L. 241/1990 e regolamenti applicativi	
Tutela del delegato	Art. 18 sesto comma CCNL sui diritti sindacali 7/8/98	I componenti della RSU non sono soggetti alla subordinazione gerarchica durante l'esercizio delle proprie funzioni.

TABELLA DIRITTI RSU

LA PARTECIPAZIONE SINDACALE

L'art.10 del D.Lgs.n.29, come riformulato dal D.Lgs.n.80/98, disciplina la partecipazione sindacale attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva, non senza aver prima specificato che, oggetto dei diritti di partecipazione, sono anche gli atti interni che hanno riflesso sul rapporto di lavoro. Come si può osservare dalla elencazione che segue, gli spazi delegati dai CCNL alle R.S.U. sono estremamente esigui. Tuttavia sfruttare appieno i diritti riconosciuti dal contratto rappresenta l'unica possibilità di intervento sul posto di lavoro.

Il [CCNL 98/01](#) prevede i seguenti istituti di partecipazione

- 1) l'informazione;
- 2) la consultazione;
- 3) la concertazione;

1) **INFORMAZIONE:** il [II](#)

[CCNL](#) assicura alle RSU il diritto ad informazioni specifiche su tutti gli atti aventi riflesso sul rapporto di lavoro, anche dietro richiesta espressa.(art.6) (2).

Accanto alla previsione generica del primo comma, il comma 2.2 individua più specificatamente, l'oggetto del diritto di **informazione preventiva**, nelle materie disciplinate dalla contrattazione collettiva e negli atti di gestione adottati dall'Amministrazione, compresa la verifica dei risultati della gestione, nelle seguenti materie:

- a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
- b) verifica periodica della produttività dell'Ufficio/Ente;
- c) criteri generali per l'organizzazione dell'Ufficio/Ente;
- d) criteri di massima riguardanti l'organizzazione dell'Ufficio/Ente;
- e) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione dell'Ufficio/Ente;
- f) programmi di formazione del personale;
- g) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In queste materie il diritto di informazione è **preventivo**, ciò significa che l'informativa deve pervenire alle RSU prima che siano adottati atti di gestione, e deve essere preceduta con congruo anticipo dalla fornitura della necessaria documentazione.

In altre materie, le Amministrazioni sono tenute a fornire **un'informazione successiva**

- a) stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'Ufficio /Ente



- b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'Ufficio/Ente;
 - c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio/ente
 - d) attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio/ente;
 - e) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
 - f) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni.
- Per l'informazione successiva sono previsti **almeno due incontri annuali**, in cui l'Amministrazione fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie.

La materia "informazione" è trattata anche dal Contratto Collettivo Nazionale Integrativo 1998-2001 sottoscritti dai singoli Ministeri.(12)

LA CONSULTAZIONE DELLE RSU: la consultazione e' un informazione preventiva, a cui si aggiunge l'acquisizione del parere dei rappresentanti sindacali. Oggetto di consultazione sono gli atti interni aventi riflesso sul rapporto di lavoro. E' in genere facoltativo, per l'amministrazione, ricorrere alla consultazione dei soggetti sindacali. Tuttavia, per l'adozione di **atti in materia di organizzazione e disciplina degli uffici e di atti che incidono sulla consistenza o variano la dotazione organica della sede, le RSU devono essere obbligatoriamente consultate.** [Art. 6 lett. C comma 2 lett. A. \(13\).](#)

La consultazione con la RSU è attivata prima dell'adozione di atti di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è **facoltativa**.

E' invece **obbligatoria** esclusivamente sulle seguenti materie:
organizzazione e disciplina dell' ufficio, nonché la consistenza e la variazione della dotazione organica;
la consultazione del rappresentante della sicurezza nei casi previsti dall'art. 19 del D.lgs. 626/1994.

LA CONCERTAZIONE CON LE RSU: la concertazione del nuovo contratto, altro non e' che il vecchio esame congiunto, di cui all'art.8 del precedente CCNL. Può essere richiesta dalle RSU entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione relativamente a :

- 1)definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
- 2)verifica periodica della produttività degli uffici in sede locale;

Gli incontri devono avvenire **entro 48 ore dalla richiesta** e concludersi entro max 30 giorni. Occorre **redigere verbale** delle posizioni delle parti. Obiettivo della concertazione e' di giungere ad un accordo tra le parti, ove possibile.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DECENTRATA NELLE STRUTTURE PERIFERICHE.

Abbiamo già visto che l'art 47/7 rimette la decisione, circa la composizione trattante per la parte sindacale, alla contrattazione collettiva. L'[Accordo Quadro sulla costituzione delle RSU](#), all'art.5 (14), stabilisce che i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto.

E' una clausola fortemente limitativa della libertà contrattuale, in quanto vincola la partecipazione dei sindacati al secondo livello della contrattazione, il livello integrativo di Ufficio ed il livello periferico di unità produttiva, alla firma del contratto nazionale di comparto; se una associazione sindacale ritiene inaccettabile un contratto e non sigla l'accordo, viene automaticamente esclusa dalla contrattazione integrativa che si svolge in ciascun Ufficio e dalla contrattazione periferica sul posto di lavoro.

Gli art. 8 e 10 del nuovo [CCNL](#) si limitano a ribadire la composizione della delegazione trattante per la parte sindacale:

- 1) **RSU**
- 2) **Organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.**

L'oggetto della contrattazione a livello periferico è piuttosto limitato poiché, oltre alle regolamentazione intervenuta con il CCNL di comparto all'art. 4, terzo comma lett. B, la disciplina delle materie rimesse alla contrattazione collettiva, viene dettata dal contratto collettivo integrativo.

Nelle strutture periferiche le materie regolamentabili attraverso la contrattazione sono le seguenti:

- 1) applicazione e gestione in sede locale della disciplina che regola i sistemi di incentivazione del personale;
- 2) applicazione e gestione dei criteri generali delle metodologie di valutazione definiti in sede di contratto di ente;
- 3)applicazione e gestione dei criteri di ripartizione del Fondo unico per i trattamenti accessori;



4) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;

5) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art.19 CCNL 1995. In questa materia, decorsi trenta giorni dall'inizio della trattativa senza che sia stata raggiunta un'intesa, il dirigente riassume la libertà d'iniziativa. (Si allega il testo della normativa di riferimento vista l'importanza della materia (15))

In ogni caso, per tutte le materie che non implicano l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori per l'incentivazione del personale, decorsi 30 giorni le parti riassumono libertà d'iniziativa, ossia il dirigente è libero di regolarsi come meglio crede. Naturalmente i lavoratori possono scioperare. Inoltre l'art.11 del CCNL indica che il sistema di relazioni sindacali è improntato al principio di responsabilità, correttezza buona fede e trasparenza dei comportamenti (e questo, se necessario dobbiamo ricordarlo al dirigente), ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

PROSPETTO INFORMAZIONE PREVENTIVA:

1)DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E DISTRIBUZIONE DEI CARICHI DI LAVORO E DELLE DOTAZIONI ORGANICHE.
2)VERIFICA PERIODICA DELLA PRODUTTIVITA' IN SEDE LOCALE.
3)CRITERI GENERALI PER LA RIORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI IN SEDE LOCALE.
4)CRITERI GENERALI CONCERNENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.
5)INTRODUZIONE DI NUOVE TECNOLOGIE E PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE DELL' ENTE AVENTI EFFETTI GENERALI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.
6)PROGRAMMI DI FORMAZIONE DEL PERSONALE IN SEDE LOCALE.
7)STATO DELL'OCCUPAZIONE E POLITICHE DEGLI ORGANICI AVENTI RIFLESSO SULLA SEDE LOCALE.
8)INIZIATIVE RIVOLTE AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI SOCIALI IN FAVORE DEL PERSONALE.
9)MISURE PROGRAMMATE IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO.

CONCERTAZIONE:

1)DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E DISTRIBUZIONE DEI CARICHI DI LAVORO E DELLE DOTAZIONI ORGANICHE.
2)VERIFICA PERIODICA DELLA PRODUTTIVITA' DEGLI UFFICI IN SEDE LOCALE

CONSULTAZIONE OBBLIGATORIA:

1)ATTI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEGLI UFFICI.
2)ATTI CHE INCIDONO SULLA CONSISTENZA O VARIANO LA



DOTAZIONE ORGANICA.

INFORMAZIONE:

1)MATERIE DISCIPLINATE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

2)DISTRIBUZIONE COMPLESSIVA DEI CARICHI DI LAVORO IN SEDE LOCALE.

3)ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE DEL PERSONALE IN SEDE LOCALE.

4)MISURE ADOTTATE IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO.

5)DISTRIBUZIONE COMPLESSIVA DELLE ORE DI LAVORO STRAORDINARIO E UTILIZZO DELLE RELATIVE PRESTAZIONI.

MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:

1)APPLICAZIONE E GESTIONE IN SEDE LOCALE DELLA DISCIPLINA CHE REGOLA I SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE;

2)APPLICAZIONE E GESTIONE DEI CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE DEFINITI IN SEDE DI CONTRATTO DI ENTE

3)APPLICAZIONE E GESTIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO UNICO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI.

4)CRITERI DI APPLICAZIONE, CON RIFERIMENTO AI TEMPI ED ALLE MODALITA', DELLE NORMATIVE RELATIVE ALL'IGIENE, ALL'AMBIENTE, SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO, NONCHE' ALLE MISURE NECESSARI EPER FACILITARE IL LAVORO DEI DIPENDENTI DISABILI.

5)ARTICOLAZIONE DELLE TIPOLOGIE DELL'ORARIO DI LAVORO SECONDO QUANTO PREVISTO DALL'ART.19 CCNL 1995.

N.B.: NELLE MATERIE CHE NON IMPLICANO DIRETTAMENTE L'EROGAZIONE DI RISORSE DESTINATE AI TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO, DECORSI TRENTA DALL'INIZIO DELLE TRATTATIVE, LE PARTI RIASSUMONO LIBERTA' D'INIZIATIVA.

NOTE:

(1) ART.28 dello Statuto dei Lavoratori L.300/1970 - Repressione della condotta antisindacale.

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla scadenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.



Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'art.650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art.36 del codice penale.

(1 bis) Art.2103 codice civile Mansioni del Lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo.(così sostituito dall'art.13 L 300 del 1970.)

(1 ter) Art.3 Costituzione

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

(2) Art. 6 comma 3. del CCNL 1998-2001 comparto Ministeri.

Le amministrazioni, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, forniscono un'informazione successiva:

2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2 : **(vedere nota 6)**

- a) stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio/ente;
- b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio/ente;
- c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio/ente;
- d) attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio/ente;
- e) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro/ente;
- f) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio/ente;

Per l'informazione di cui al presente comma sono previsti almeno due incontri annuali, in relazione al quale l'Amministrazione fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

(3) ART.19. - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali. Statuto dei Lavoratori L.300/1970

Rappresentanze sindacali aziendali possano essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nella unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

(4) Art. 47 del D.Lgs.29/1993 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. 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 47 -bis, 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. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge 20 maggio 1970, n. 300, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi nonché dalla gestione dell'accordo recepito nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 ottobre 1994, n. 770, e dai successivi accordi.

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 47 -bis, 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 47 -bis, 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. Per la presentazione delle liste, può 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 più amministrazioni o 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 pluralità 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 e del presente decreto legislativo. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità 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 modalità 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 10 e successive modificazioni 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.

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 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 pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture 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, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, dagli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.

10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 45, comma 3, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.

11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989, n. 430..

(5) Art. 47 bis del D.Lgs 29/1993 Rappresentatività 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 rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è 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.

3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività 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 comparti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali, siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.

5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 45, comma 4, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 47, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.

6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative previsto dal primo comma dell'articolo 54 e dai 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 rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.

7. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è assicurata dall'ARAN. I dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato sono rilevati e trasmessi all'ARAN non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di indicare il funzionario responsabile della rilevazione e della trasmissione dei dati. Per il controllo sulle procedure elettorali e per la raccolta dei dati relativi alle deleghe l'ARAN si avvale, sulla base di apposite convenzioni, della collaborazione del Dipartimento della funzione pubblica, del Ministero del lavoro, delle istanze rappresentative o associative delle pubbliche amministrazioni.

8. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'ARAN un comitato paritetico, che può 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. Può 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 più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.

10. Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata



su conforme parere del CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta. La richiesta di parere è trasmessa dal comitato al Ministro per la funzione pubblica, che provvede a presentarla al CNEL entro cinque giorni dalla ricezione.

11. Ai fini delle deliberazioni, l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente e il voto delle seconde è espresso dalla maggioranza dei rappresentanti presenti.

12. A tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive disposizioni correttive ed integrative.

(6) Art. 8 del CCNL 1998-2001 comparto Ministeri Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di ente di cui all'art.4, comma 3, lett. A) sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3. lett. B) sono :

- le R.S.U.;

- le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

(7) Art. 9 Modalità di ripartizione dei permessi (Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali).

2° comma Dal 1° gennaio '99, dopo la elezione della RSU....., i permessi sindacali , nella misura di numero 81 minuti per dipendente o dirigente sono ripartiti in misura pari a 30 minuti alle RSU e nella misura di 51 minuti alle associazioni sindacali rappresentative.

(8) Art. 2 DIRITTO DI ASSEMBLEA (Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali).

1. Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti, 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.

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. 10.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima. 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.

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 deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.

(9) Art.4 LOCALI(Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali).

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 10, 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 gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'amministrazione nell'ambito della struttura.

(10) ART. 3 DIRITTO DI AFFISSIONE(Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali).

1. I soggetti di cui all'art. 10, 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 sistemi di informatica

(11) ART. 12 TITOLARITÀ IN TEMA DI ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI E LORO FLESSIBILITÀ

Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali).

I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. E' possibile l'applicazione delle flessibilità previste dall'art. 7 in misura non superiore al 50% del limite massimo previsto dai commi 1 e 2 dello stesso articolo.

2. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

3. I dirigenti di cui al comma 2 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.

4. Ai permessi non retribuiti si applica l'art. 10 comma 6.

(12) A titolo esemplificativo viene riportato l'art. 6 del CCN Integrativo 1998-2001 del **Ministero delle Finanze**. In genere, ma è meglio verificare, i contratti di Ministero sono simili, e andare a guardare al titolo del Contratto Integrativo di Ministero che tratta le relazioni sindacali..

Art.6 Informazione.



1) L'amministrazione si impegna - a livello centrale e negli uffici sede di Rsu - a fornire l'informazione sulle materie ed ai soggetti indicati nell'art.6, lettera A), del CCNL di comparto e sui provvedimenti attuativi degli istituti disciplinati dal presente contratto.

2) Il dovere di informazione nei confronti dei soggetti sindacali abilitati alla contrattazione integrativa compete, di norma, ai responsabili degli uffici che trattano le materie oggetto di tale istituto contrattuale, ciascuno per il proprio ambito di competenza.

3) **Detti responsabili forniscono ai soggetti sindacali abilitati opportuna documentazione almeno 5 giorni prima della diramazione di specifici atti sulle materie oggetto di informazione preventiva, salvo casi di necessità e urgenza per i quali deve essere comunque assicurata l'informazione nei tempi tecnici necessari.**

4) Sono esclusi dall'obbligo di informazione i dati sensibili relativi ai singoli dipendenti.

5) Sulle materie oggetto di informazione successiva i responsabili di cui al comma 2 convocano almeno due volte l'anno, in apposite sessioni, i soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.

(13) Art. 6 lettera C, comma 2, lettera a del CCNL 1998-2001 comparto Ministeri.

La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:

i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2: (le RSU, le OO.SS. di categoria territoriali firmatari del CCNL)

a) organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.

2. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

(14) ART. 5 COMPITI E FUNZIONI (accordo Quadro sulle Costituzioni delle Rsu)

1. Le RSU subentrano 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. 47, comma 2 del d.lgs. 29/1993, 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.10 del d.lgs.29/1993 o da altre disposizioni di legge o contratto collettivo.

3. Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di comparto.

4. In favore delle RSU sono, pertanto, garantiti complessivamente i seguenti diritti:

a) diritto ai permessi retribuiti ;

b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 12 del CCNL quadro del 7 agosto 1998;

c) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori ;

d) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

(15) TESTO DELL'ACCORDO RIGUARDANTE LE "TIPOLOGIE DEGLI ORARI DI LAVORO", AI SENSI DELL'ART.19, COMMA 5, DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO MINISTERI.

(Sottoscritto il 12/01/96, pubblicato su G.U. n° 29 del 05/02/96)

TIPOLOGIE DEGLI ORARI DI LAVORO

PREMESSA

Sulla materia è stato emesso, in data 14 giugno 1995, un comunicato congiunto, al fine di fornire chiarimenti in ordine all'applicazione dell'art. 19 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo all'orario di lavoro. Detto comunicato viene allegato al presente accordo.

Tenuto conto che:

le parti, nel sottoscrivere il presente accordo ribadiscono l'impegno per la riduzione del ricorso al lavoro straordinario, già avviata con l'art.33 del contratto collettivo nazionale di lavoro, e si propongono l'obiettivo di privilegiare altre tipologie di orario, nel rispetto del limite stabilito dall'art. 19, comma 4, del contratto collettivo nazionale di lavoro in nove ore di lavoro massime giornaliere, comprensive del lavoro straordinario;

da tali limiti si intendono escluse le funzioni di diretta collaborazione all'opera dei Ministri, di cui all'art. 19 della legge n. 734 del 1973, nonché le funzioni la cui prosecuzione nel tempo sia obbligatoria per effetto di norme di legge;

le applicazioni a livello decentrato degli istituti individuati nel presente accordo devono essere sottoposte alle procedure di informazione e di confronto previste dagli articoli 7, 8 e 19, comma 2, del contratto collettivo nazionale di lavoro;

sull'argomento vanno tenute in considerazione le proposte formulate dai comitati per le pari opportunità;

l'esame congiunto effettuato dai dirigenti delle amministrazioni e dai sindacati sull'insieme degli orari deve temperare le diverse esigenze in campo, avuto riguardo alle competenze attribuite in materia ai sindacati dall'art. 36 della legge n. 142/1990 ed a quelle previste per i comitati metropolitani dall'art. 17 del decreto legislativo n. 152/1991;

le diverse tipologie d'orario individuate possono coesistere tra loro all'interno di una stessa amministrazione;

nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, devono essere opportunamente valutate particolari specifiche esigenze espresse dal personale, per motivazioni adeguatamente documentate;

le amministrazioni favoriscono l'attuazione del nuovo orario di lavoro, in particolare attraverso la predisposizione d'adeguati servizi sociali per il personale interessato;

si concorda quanto segue:

TURNAZIONI

art.1



La turnazione serve a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni per ben definiti tipi di funzioni ed uffici. A tale tipologia si presenta ricorso qualora le altre tipologie d'orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:

- a) si considera in turno il personale che si avvicenda, con criteri determinati a livello decentrato attraverso esame con le organizzazioni sindacali, in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
- b) la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- c) l'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Per il personale di custodia del Ministero dei beni culturali i predetti limiti possono essere elevati a dieci turni notturni per mese ed alla metà dei giorni festivi dell'anno; in tal caso la contrattazione decentrata di amministrazione, di cui al successivo terzo comma, dovrà stabilire apposite maggiorazioni rispetto alle ordinarie indennità di turno definite nella stessa sede
- e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive;
- f) l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno-festivo s'intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

Le indennità di turno sono determinate a livello di contrattazione decentrata di amministrazione, nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art.36 del contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo le seguenti fattispecie: a) indennità di importo eguale per ciascun segmento delle 24 ore; b) indennità che retribuiscono esclusivamente il turno reso in segmenti di orario pomeridiano e/o notturno. Al fine di offrire un punto di riferimento comune tra le indennità di turno erogate dalle diverse amministrazioni gli importi minimi sono fissati come segue: lire 25.000 lorde per ciascun turno festivo; lire 25.000 lorde per ciascun turno notturno, nell'ipotesi di cui alla precedente lettera b); lire 50.000 lorde per ciascun turno notturno-festivo. Per il Dipartimento delle dogane il sistema delle turnazioni e gli importi sono quelli attualmente in vigore, sulla base delle norme vigenti.

Il personale di cui al comma due del successivo art.3 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

ORARIO PLURISETTIMANALE

art.2

La programmazione plurisettemanale dell'orario di lavoro ordinario prevista dall'art.19, comma 3, del contratto collettivo nazionale di lavoro, viene effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi. Tale programmazione va definita, di norma, una volta all'anno a seguito di esame con le organizzazioni sindacali, secondo le forme previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettemanale devono essere osservati i seguenti criteri:

il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;

al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

art.3

Una volta stabilito l'orario di servizio e la tipologia di orario di lavoro giornaliero e settimanale, è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Nella definizione di tale tipologia di orario, da operarsi in sede di esame congiunto a livello locale, occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di servizio. Va altresì individuato l'arco temporale entro il quale si deve assicurare la presenza di tutti gli addetti all'unità organica, esclusi i turnisti, in relazione alle esigenze di servizio e di apertura al pubblico.

I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (legge numero 1204/1971, legge n. 903/1977, legge n. 104/1992, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/1991) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'ufficio di appartenenza.

RILEVAZIONE DELL'ORARIO

art.4

Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato, di norma, mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato. Nei luoghi di lavoro in cui si verificano ripetute situazioni di addensamento del personale durante le operazioni di registrazione dell'entrata e/o dell'uscita presso impianti di rilevazione automatica delle presenze, si darà luogo ad un esame finalizzato ad individuare le soluzioni più opportune, ai sensi dell'art.8 del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Qualora per la tipologia professionale o per esigenze di servizio sia necessario prestare l'attività lavorativa al di fuori della sede di servizio il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di prestazione dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

RITARDI



art.5

Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.

In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art.34 del contratto collettivo nazionale di lavoro.

RECUPERO E RIPOSI COMPENSATIVI

art.6

Qualora, per verificate esigenze di servizio, il dipendente presti attività oltre l'orario ordinario giornaliero può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore, anche in forma di corrispondenti giorni di riposo compensativo. Le giornate di riposo a tale titolo maturate non potranno essere cumulate oltre i sei mesi e dovranno essere concesse entro trenta giorni dalla data della richiesta.

P A U S A

art.7

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale, purché non turnista, imbarcato o discontinuo, ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno trenta minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

La durata e la collocazione vanno definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita ed in funzione della disponibilità di eventuali servizi di ristoro, della dislocazione delle sedi delle amministrazioni in relazione alla città, tenendo conto delle differenze tra grandi e piccole città.

Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, potrà essere prevista per il personale di cui all'art.3 comma 2.

REPERIBILITÀ

art.8

All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, riferite alle figure professionali addette ad impianti a ciclo continuo, a servizi di emergenza, a compiti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni giudiziarie, di ordine e di sicurezza pubblica, di difesa esterna, di relazioni internazionali, di diretta collaborazione con l'opera dei Ministri. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.

Nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art.36 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il turno di 12 ore è corrisposta una indennità di misura non inferiore a lire 33.600. Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento.

In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.

ORARIO - PERSONALE IN SERVIZIO ALL'ESTERO

art.9

In sede di contrattazione decentrata possono definirsi, nel rispetto dei principi generali del presente accordo, particolari tipologie dell'orario di lavoro per il personale che presta servizio all'estero.

DISAPPLICAZIONI

art.10

Dalla data di entrata in vigore del presente accordo sono inapplicabili le seguenti disposizioni:

con riferimento all'art. 1 (turnazioni), l'art.12 del decreto del Presidente della Repubblica n. 266/1987;

con riferimento all'art. 2 (orario plurisettimanale), l'art.9, commi 7 e 8, del decreto del Presidente della Repubblica n.266/1987;

con riferimento all'art. 3 (orario flessibile), gli articoli 10 e 11 del decreto del Presidente della Repubblica n. 266/1987.