

Relazioni sindacali, partecipazione e disciplina delle assenze

La cornice costituzionale

La funzione pubblica e l'erogazione dei servizi – art. 81, 97, 98

Il contemperamento finanziario – artt. 81, 97.1

La responsabilità – art. 28, 97.3

Il rapporto di lavoro – artt. 36, 81, 97.4, 98, 117.2

Le relazioni sindacali – 39, 97.2

I soggetti

CCNL Funzioni centrali

Art. 7.3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale.

4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale o di sede unica sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale

Definizione di RSU ACQ 12 aprile 2022

La RSU è uno organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori (art. 3)

ha natura di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale. (art. 12.1)

Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti (art. 12.2)

Altri soggetti sindacali nei luoghi di lavoro (art. 3 ACQ 4/12/2017)

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

d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative:

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

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 non collocati in distacco o aspettativa;

g) i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa.

Art. 13 Clausola di salvaguardia ACQ 12 aprile 2022

1. Le organizzazioni sindacali si impegnano a partecipare alla elezione della RSU, rinunciando formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970.
2. Le organizzazioni sindacali di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) e b) (Soggetti che possono presentare le liste elettorali), possono comunque conservare o costituire terminali di tipo associativo nelle amministrazioni dandone comunicazione alle stesse. I componenti usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle organizzazioni e conservano le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.
3. Le organizzazioni sindacali rappresentative che non aderiscono al presente accordo conservano le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. 165/2001, con tutte le loro prerogative.

Vicende interne

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.

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.

In caso di dimissioni o di decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista

Il componente RSU decade in caso di 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, 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.

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 con il conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo

La RSU comunica all'amministrazione ed ai lavoratori il nominativo del componente subentrante o la dichiarazione di decadenza dell'intera RSU.

Qualora entro quarantacinque giorni la RSU non abbia adempiuto agli obblighi 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. 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 entro cinque giorni da quest'ultima.

Nelle more della rielezione 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 che possono anche sottoscrivere eventuali contratti integrativi.

Cambio casacca

Cass. 19769 del 2000 Il c.d. “cambio di casacca” per gli RSU costituisce una causa di decadenza, in virtù del “vincolo di mandato” che lega gli eletti al sindacato di appartenenza.

Cassazione sez. lavoro nella sentenza n. 3545 2012 chiarisce

I lavoratori una volta eletti non sono più legati al sindacato nelle cui liste si sono presentati alle elezioni, ma fondano la loro carica sul voto, universale e segreto, dell'intera collettività dei dipendenti aziendali. E tale fondamento permane anche se il lavoratore si dimette dal sindacato nelle cui liste si è presentato e quale che siano le sue successive decisioni (tanto nel caso in cui non aderisca ad alcun sindacato, che nel caso in cui aderisca ad altro sindacato”.

(CQRS169)

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 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.

La gestione del consenso al tavolo RSU

Il rapporto tra RSU e organizzazioni sindacali

SINDACATO RAPPRESENTATIVO, SINDACATO FIRMATARIO E SECONDO TAVOLO DI CONTRATTAZIONE

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale o di sede unica sono:

- a) la RSU;**
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale.**

CORTE COSTITUZIONALE 244/1996

→ L'oggetto della sentenza (art. 19 St)

→ Il sindacato firmatario come criterio selettivo unico

– L'esigenza di oggettività del criterio legale di selezione comporta un'interpretazione rigorosa della fattispecie dell'art. 19, tale da far coincidere il criterio con la capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro, direttamente o attraverso la sua associazione, come controparte contrattuale. Non è perciò sufficiente la mera adesione formale a un contratto negoziato da altri sindacati, ma occorre una partecipazione attiva al processo di formazione del contratto; nemmeno è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva.

Corte costituzionale 231/2013

Va dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, primo comma, lettera b), della legge n. 300 del 1970, nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

LA SPECIFICITÀ DEL LAVORO PUBBLICO

- La rappresentatività come unico criterio selettivo
- I vincoli al contratto integrativo e la struttura della contrattazione:
il rapporto con il contratto nazionale

→ **Tribunale Milano: 4413/2018**

Una volta garantito all'associazione sindacale rappresentativa ... il diritto a partecipare alle trattative in sede nazionale; una volta che la medesima associazione abbia legittimamente ritenuto di non sottoscrivere un CCNL reputato non condivisibile (CCNL che, come visto, è tuttavia la fonte che individua anche i successivi ambiti della contrattazione integrativa); non può poi ritenersi contraria agli artt. 3 e 39 Cost. l'esclusione di quella stessa associazione da quelle fasi contrattuali che traggono fondamento dal CCNL non sottoscritto.

→ **Tribunale Roma: 13976/2018**

... garantendosi in ogni caso agli organismi di rappresentanza unitaria del personale la partecipazione alla contrattazione integrativa, ed alle oo.ss. Dotate di rappresentatività le prerogative sindacali di cui all'art. 19 St.

in modo analogo: Tribunale Roma 07/02/2019 n. 12465/2019

Relazioni sindacali e partecipazione

Gli strumenti

La norma legislativa d.lgs. 165/2001

Art. 5.2. 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.

Art. 9.1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione.

Art. 40.1. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie (...) oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9,

Informazione art. 4

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, **essa è resa preventivamente** e in forma scritta
 2. **Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti**, l'informazione **consiste nella trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.**
 3. L'informazione deve essere resa **nei tempi, nei modi e nei contenuti** atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
 4. **Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali prevedano il confronto o la contrattazione integrativa**, costituendo presupposto per la loro attivazione.
 5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di 10 personale.
- L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti

Confronto art. 5

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un **dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.**
2. Il confronto si avvia **mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione.** A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali **si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.** L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. **Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse**

Organismo paritetico per l'innovazione art. 6

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione, attraverso **relazioni aperte e collaborative** su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, **al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.**
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali ... o da gruppi di lavoratori.

**Partecipazione e trasparenza
art. 3.8 CCNL**

Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

AMBITI COINVOLTI

→ **Organizzazione**

interna organigramma , competenze, responsabilità,

→ **Incarichi politici e dirigenziali**

– Durata, curriculum, compensi,

→ **Collaboratori, esperti e consulenti (comprese società controllate)**

– Incarichi, curriculum, compensi.

→ **Dotazione organica e costo del personale**

– Tempo indeterminato e altri contratti

→ **Valutazione**

– Criteri, performance, premi

→ **Contrattazione collettiva**

→ **Enti e società vigilati o controllati**

→ **Provvedimenti amministrativi**

– Compresi contratti, convenzioni

→ **Sovvenzioni, contributi, sussidi...**

→ **Bilancio preventivo e consuntivo**

–

Con indicatori di performance e monitoraggio

→ **Beni immobili e gestione del patrimonio**

→ **Controlli sull'organizzazione e l'attività amministrativa**

–

→ **Servizi erogati**

Standard di qualità e costi di erogazione

→ **Tempi di pagamento per prestazioni e forniture**

→ **Procedimenti amministrativi**

– Lavori, servizi, forniture

→ **Contratti pubblici**

→ **Lavori pubblici**

– Pianificazione, realizzazione, valutazione

→ **Pianificazione e governo del territorio**

→ **Informazioni ambientali**

QUALITÀ DELLE INFORMAZIONI

- Le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.
- L'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti

STRUMENTI OPERATIVI

→ **Pubblicazione obbligatoria: (art. 3)**

- nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione
- L'ANAC può identificare i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria per i quali la pubblicazione in forma integrale è sostituita con quella di informazioni riassuntive, elaborate per aggregazione. In questi casi, l'accesso ai dati e ai documenti nella loro integrità è disciplinato dall'articolo 5

→ **Accesso generalizzato: (art. 5.2)**

- chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti

→ **Accesso civico (art. 5.1)**

- L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione

→ **Accesso agli atti (l.n.241/1990)**

- Interesse qualificato che consente di superare eventuali limitazioni di accesso per il singolo soggetto direttamente interessato (titolare di posizione giuridica qualificata).

Le assenze per malattia

Tipologie di assenze per funzione svolta

1. Tutela della salute (artt. 32 e 38 Cost.)
2. Tutela del lavoro e recupero psico-fisico (art. 36 Cost.)
3. Ruolo genitoriale (artt. 29-31 e 37 Cost.)
4. Inabilità e infortunio (art. 38 Cost.)
5. Rappresentanza del lavoro (art. 39 Cost.)
6. Partecipazione politica e istituzionale (artt. 51 e 98 Cost.)
7. Formazione (art. 35 Cost.)
8. Solidarietà sociale (artt. 3 e 4 Cost.)
9. Tutela della dignità (art. 2 Cost.)