

UILPA



**Guida
alle RSU
2022**

A cura dell'Ufficio comunicazione
UIL Pubblica Amministrazione

Iscriviti alla UILPA

modulo
sul sito www.uilpa.it



UILPA | Via Emilio Lepido 46 - Roma
Tel. 06/715393 | uilpa@uilpa.it



Social | UILPA Uil Pubblica Amministrazione





Indice

- Introduzione di Sandro Colombi **PAG. 6**
- 1** Le RSU nel settore pubblico **PAG. 9**
- 2** Accordo Collettivo Quadro per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale (7-8-1998) **PAG. 13**
- 3** Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie del personale dei comparti (7-12-2021) **PAG. 55**
- 4** Comparto del personale dei Ministeri - Integrazione dell'Accordo quadro stipulato in data 7 agosto 1998 per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo Regolamento elettorale **PAG. 62**
- 5** Comparto degli Enti Pubblici non Economici - Integrazione dell'Accordo quadro stipulato in data 7 agosto 1998 per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo Regolamento elettorale **PAG. 64**
- 6** Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche **PAG. 67**



- 7** Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali (stralcio) **PAG. 75**
- 8** Ipotesi relativa al contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali triennio 2019-2021 (stralcio) **PAG. 88**
- 9** Tabella rappresentatività Funzioni Centrali 2019-2021 **PAG. 100**
- 10** Circolare ARAN n. 1 del 27-1-2022: "Rinnovo delle RSU. Elezioni del 5, 6 e 7 aprile 2022. Chiarimenti circa lo svolgimento delle elezioni." **PAG. 102**



Nota dei curatori

Per facilitare la comprensione dei testi degli accordi e delle norme riportate in questo volume sono stati aggiunti dei riquadri contenenti brevi osservazioni tecniche.

I “Promemoria” servono per indicare riferimenti legislativi o contrattuali utili nella lettura di alcuni passaggi dei testi.

I riquadri preceduti dal simbolo  contengono indicazioni e suggerimenti di carattere pratico utili per l'attività del delegato RSU.

Sono inoltre presenti dei riquadri contenenti orientamenti applicativi dell'ARAN in relazione a quesiti posti su specifici problemi legati alla procedura elettorale e all'attività della RSU.

Infine, si fa presente che l'ipotesi di Accordo Collettivo Quadro in materia di costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale firmato il 16 novembre 2021 non è stata ancora sottoscritta definitivamente. Perciò, al momento, vale l'Accordo Collettivo Quadro del 7 agosto 1998. Se nei prossimi tempi verrà definitivamente sottoscritto l'Accordo del 16 novembre scorso modificheremo la sezione. Di tutte le norme e gli accordi viene riportata nel presente volume un'ampia selezione concernente gli articoli di maggiore interesse per i candidati e i delegati RSU.



Introduzione

Quest'anno le elezioni per il rinnovo delle RSU nel pubblico impiego cadono in un momento di profondissime trasformazioni. Veniamo da oltre vent'anni di riduzione di personale, la tecnologia a base digitale ha trasformato il modo di lavorare, la pandemia da Covid-19 ha imposto un'epocale trasformazione dell'organizzazione del lavoro con l'attività da remoto, i finanziamenti del *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* (PNRR) obbligano a straordinari carichi di lavoro, mentre il governo corre ai ripari con un massiccio reclutamento di personale (purtroppo in larga misura precario).

Questi sono solo alcuni dei principali fattori che ci inducono a ritenere che le elezioni delle RSU di quest'anno davvero non sono come le altre. Tutta la macchina amministrativa statale è sotto una doppia pressione: dall'esterno, quella di una classe politica capricciosa e oscillante; dall'interno quella di una burocrazia autoritaria e formalista. Il sindacato è rimasto praticamente solo a difendere i diritti dei lavoratori, quelli che vantano una lunga esperienza e i giovani che stanno iniziando a fare il loro ingresso negli uffici pubblici.

Il *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale* firmato il 10 marzo 2021 rappresenta una conquista del sindacato. Ma non dobbiamo cullarci negli allori. Non dobbiamo perché mentre il PIL cresce la società italiana impoverisce.

Ciò significa che molte cose non vanno per il verso giusto nelle politiche economiche del nostro governo nazionale e in quelle dell'Unione Europea. Entrambe queste istituzioni non hanno ancora compreso che trent'anni di privatizzazioni e di ridimensionamento del comparto pubblico hanno provocato una catastrofe per il nostro Paese. Una catastrofe economica e

sociale. Eppure insistono: la maggior parte dei finanziamenti del PNRR andrà infatti ai privati.

Abbiamo recentemente strappato un buon rinnovo per il triennio 2019-2021 del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Centrali*. È stata un'altra vittoria del sindacato, giunta al termine di una trattativa lunga e faticosa. Siamo riusciti a ottenere conquiste importanti, come la riforma dell'ordinamento professionale, la regolamentazione del lavoro agile, i nuovi meccanismi per le progressioni di carriera, i nuovi istituti di tutela giuridica e il miglioramento di quelli già esistenti, l'ampliamento dei fondi per la produttività, il potenziamento della contrattazione e degli strumenti di partecipazione dei lavoratori.

Ma i contratti non basta scriverli, occorre anche applicarli giorno per giorno in ogni singola realtà produttiva delle nostre amministrazioni. Per questo motivo le attuali elezioni per il rinnovo delle RSU costituiscono un appuntamento decisivo. E la spiegazione è semplice. Basta pensare al motivo per cui le RSU esistono, cioè alla loro funzione di organismo di rappresentanza di tutti i lavoratori nei confronti del datore di lavoro pubblico in ogni singola unità organizzativa della Pubblica Amministrazione. Una rappresentanza non formale, ma reale, partecipativa, democratica.

Sò bene che le lavoratrici e i lavoratori pubblici vivono profondamente l'esperienza delle RSU, ne comprendono l'importanza politica, ne condividono lo scopo, desiderano il loro consolidamento e il loro successo in quanto organismo unitario che media il rapporto asimmetrico con la controparte pubblica, indipendentemente dall'appartenenza dei delegati a questa o quella lista elettorale. Certo, nella RSU le appartenenze non scompaiono, ma trovano una diversa espressione e una più matura consapevolezza.

La RSU unisce le differenti esperienze dei delegati in una sintesi più alta, mettendole al servizio di una missione collettiva che trascende qualsiasi interesse di parte e assorbe qualunque pretesa di egemonia. Questo è il significato che la UIL attribuisce da sempre alle elezioni per il rinnovo delle RSU. Questo è lo spirito



con cui ne difendiamo e ne sosteniamo da sempre l'indipendenza e la libertà in ogni luogo di lavoro per tutto il tempo che rimangono in carica.

Proprio per dare un sostegno ai lavoratori, agli iscritti UILPA e ai nostri candidati abbiamo pubblicato la *Guida alle RSU 2022* che avete tra le mani. Uno strumento pratico, operativo che permette di affrontare meglio questa tornata elettorale e il successivo mandato di rappresentanza per coloro che entreranno a far parte delle nuove RSU. Si tratta di una raccolta ragionata e aggiornata delle norme e delle disposizioni legislative e contrattuali attualmente esistenti.

Una raccolta in grado di offrire ai quadri territoriali, ai candidati e ai delegati eletti nelle liste UILPA un prodotto editoriale puntuale ed efficace. Sono certo che ne farete buon uso per la sfida che ci attende. Utilizzate questa *Guida*: leggetela, consultatela, diffondetela. Abbiamo un futuro da conquistare!

Sandro Colombi

Segretario generale UIL Pubblica Amministrazione



1

Le RSU nel settore pubblico

Come nascono le RSU nel pubblico impiego

Con l'accordo del 23 Luglio 1993 sulla politica dei redditi, le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie del personale), il cui modello era stato già definito in una precedente intesa governo-sindacati del 1991, sono state introdotte nel sistema delle relazioni industriali. Successivamente, con l'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 è stata definita la disciplina generale sulle modalità di costituzione e funzionamento, nonché il regolamento elettorale, delle RSU nel settore privato.

Ciò ha costituito la premessa indispensabile affinché le RSU venissero costituite anche nel pubblico impiego, cosa che è effettivamente avvenuta pochi anni dopo.

Due elementi fondamentali sono stati alla base di questo processo: da un lato, la crescita delle organizzazioni confederali nel settore pubblico, destinata a diventare sempre più importante all'interno del movimento sindacale; dall'altro, la privatizzazione del rapporto di lavoro, che ha trovato espressione nel decreto legislativo 29/1993, esaltando il ruolo della contrattazione quale strumento di soluzione dei conflitti e di regolamentazione del rapporto di lavoro.

La nascita vera e propria delle RSU nel settore pubblico è avvenuta per effetto del decreto legislativo 396/1997, che, introducendo modifiche importanti al decreto legislativo 29/1993 (poi riversato nell'attuale decreto legislativo 165/2001), ha ridisegnato il sistema di relazioni sindacali e fissato, per la prima volta, criteri certi per la misurazione della rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva e delle prerogative sindacali. Infatti, nel settore pubblico i voti ottenuti dalle liste sindacali per la elezione delle RSU contribuiscono, insieme al numero degli associati, alla definizione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali.



In tema di rappresentatività e di organismi di rappresentanza, l'esperienza maturata nel pubblico impiego attraverso la costruzione di un complesso di norme legislative e contrattuali, costituisce il primo parziale esempio di attuazione dell'art. 39 della Costituzione che così recita: *"L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce."*

Ciò assume particolare importanza nella definizione di regole certe in ordine:

- 1) alla individuazione dei soggetti sindacali ammessi al tavolo delle trattative;
- 2) alla validazione dei contratti sottoscritti;
- 3) all'applicazione dei contratti stessi a tutti i lavoratori dei comparti interessati (validità erga omnes);
- 4) alla titolarità delle prerogative e libertà sindacali.

L'accordo quadro (CCNQ) del 7.8.1998, a sua volta, ha definito in modo esaustivo le modalità di costituzione e di funzionamento delle RSU, stabilendo criteri e modalità per l'effettuazione delle elezioni di Rappresentanze Sindacali Unitarie in tutte le amministrazioni dei comparti pubblici. Il 16 novembre 2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo collettivo nazionale quadro in materia di costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, che dovrebbe assorbire tutte le disposizioni contenute nel CCNQ 7.8.1998 e successive modifiche e integrazioni. Ma la mancata sottoscrizione definitiva di quest'ultimo accordo entro il termine di avvio delle procedure elettorali fa sì che per le elezioni 2022 si debba fare ancora riferimento all'accordo precedente e alle sue integrazioni nel corso degli anni.

In base all'art. 2 dell'accordo 7 agosto 1998 sulle RSU, le associazioni firmatarie dell'accordo stesso, o che vi aderiscano formalmente, possono

dunque promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nelle Amministrazioni che occupino più di 15 dipendenti e presso tutte le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali, di comparto (CCNL) o di amministrazione o ente (CCNI), come livelli di contrattazione integrativa. Esse durano in carica 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

Caratteristiche delle RSU

Gli elementi essenziali delle RSU sono: l'unicità, in quanto il modello è unico in ogni settore ed in ogni unità lavorativa, sia pubblica che privata; l'elettività, in quanto la RSU nasce ed è legittimata dal voto diretto di tutti i lavoratori del posto di lavoro, iscritti e non ai sindacati; la rappresentanza generale di tutti i lavoratori, che deriva dall'elezione a suffragio universale dei componenti; il pluralismo, in quanto tutti, purché in possesso dei requisiti previsti, possono concorrere per essere eletti.

Le RSU subentrano alle RSA

L'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori prevede la possibilità di costituire, ad iniziativa dei lavoratori, rappresentanze sindacali aziendali (RSA) in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva stessa.

Nel CCNQ 7-8-1998, art. 5, viene stabilito che le RSU subentrano alle RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) nella titolarità dei diritti sindacali e nell'esercizio del potere negoziale. Nel medesimo accordo, inoltre, all'art. 10, comma 1, si afferma che 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". Esse conservano, peraltro, il diritto di costituire "terminali di tipo associativo" sui posti di lavoro, i cui componenti hanno titolo a fruire di tutte le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.

Le RSU hanno quindi il compito di rappresentanza generale dei lavoratori nei posti di lavoro. Nella contrattazione decentrata, tali funzioni possono essere ripartite in due filoni:

- quelle negoziali, attraverso l'esercizio della titolarità, unitamente ai rappre-



sentanti sindacali territoriali, della contrattazione integrativa di posto di lavoro e della concertazione;

- quelle di controllo, gestione e verifica, esercitate anche attraverso gli altri istituti delle relazioni industriali e le forme di partecipazione previsti dai CCNL (informazione, consultazione, ecc.).

2

Accordo Collettivo Quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale

(7 agosto 1998)

Come affermato nella Nota dei curatori si ribadisce che l'ipotesi di Accordo Collettivo Quadro firmato il 16 novembre 2021 non è stato ancora sottoscritto definitivamente. Perciò, al momento, vale l'Accordo Collettivo Quadro del 7 agosto 1998. Se nei prossimi tempi verrà definitivamente sottoscritto l'Accordo del novembre scorso modificheremo la sezione.

Art. 1 - Obiettivi e finalità

1. Le parti con il presente accordo intendono dare attuazione all'art. 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n.29, recante norme sulla elezione ed il funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale.

PROMEMORIA

Attualmente, nel rapporto di lavoro pubblico contrattualizzato la disciplina in materia di diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro è regolata dalle disposizioni dell'art. 42 del Testo Unico del Pubblico Impiego (decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), che ha assorbito i contenuti dell'art. 47 del decreto legislativo n. 29/1993 come modificato dal decreto legislativo n. 396/1997.

La rappresentatività sindacale ai fini contrattuali è determinata secondo la disciplina fissata nell'art. 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed è subordinata al raggiungimento di una percentuale non inferiore al 5% nel comparto o nell'area, calcolata come media tra dato associativo e dato elettorale conseguito in occasione delle elezioni per le RSU.

2. A tal fine il presente accordo è strutturato in due parti: la prima diretta a regolare le modalità di costituzione e funzionamento dei predetti organismi; la seconda recante il regolamento elettorale.
3. La dizione "amministrazioni, aziende ed enti" usata per indicare i luoghi di lavoro ove possono essere costituite le rappresentanze sindacali unitarie, dopo l'art.1 sarà sostituita dal termine "amministrazioni". Le "sedi o strutture periferiche" delle medesime individuate dai contratti collettivi nazionali come livelli decentrati di contrattazione collettiva sono indicate dopo l'art.1 con la dizione "strutture amministrative interessate". Le "associazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art.47 bis del d.lgs.29/1993" sono indicate come "associazioni sindacali rappresentative".
4. Nel testo del presente accordo ove sono indicati gli articoli del decreto legislativo del 3 febbraio 1993 n.29, essi sono quelli modificati, integrati o sostituiti dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs.31 marzo 1998, n. 80. Il testo unificato del d.lgs. 29/1993 è stato ripubblicato nella G.U. n.98/L del 25 maggio 1998. Pertanto la dizione "d.lgs.29/1993" è riferita al nuovo

testo [le disposizioni del d.lgs. n. 29/1993 sono state riversate nel d.lgs. n. 165/2001 – n.d.c.].

5. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale sono indicate come RSU.
6. Il regolamento di cui alla seconda parte ha propria numerazione degli articoli.
7. Il CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 7.8.1998, nel testo è indicato come “CCNL quadro del 7.8.1998”.

PARTE PRIMA

MODALITÀ DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Art. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione

1. Le associazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto o abbiano formalmente aderito al presente accordo possono promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nelle Amministrazioni che occupino più di 15 dipendenti. Nel caso di amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche, i predetti organismi possono, altresì, essere promossi dalle stesse associazioni anche presso le sedi individuate dai contratti o accordi collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa.
2. Oltre alle associazioni sindacali di cui al comma 1, possono presentare liste per l'elezione delle RSU anche altre organizzazioni sindacali, purché costituite in associazione con proprio statuto e aderenti al presente accordo.
3. *[Il comma 3, contenente norme di prima applicazione del CCNQ 7-8-1998, viene omissis nel presente volume – n.d.c.]*

¹ Ora CCNQ 4-12-2017, di cui un ampio stralcio è riportato alle pp. 75 e seguenti.

4. Entro cinque giorni dalla stipulazione del presente accordo, le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative ad esso aderenti in quanto affiliate alle confederazioni firmatarie e le altre organizzazioni sindacali di categoria rappresentative possono chiedere per iscritto all'ARAN di avviare trattative per regolamentare mediante appositi accordi eventuali integrazioni e modifiche sugli aspetti indicati nel comma 5 al fine di facilitare la costituzione delle RSU nei rispettivi comparti. Nella provincia autonoma di Bolzano e nelle regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, il presente accordo può essere integrato con un accordo stipulato da soggetti abilitati alle trattative nelle sedi locali ai sensi dell'art. 44, comma 7 del d.lgs. 80/1998.
5. Gli aspetti eventualmente da integrare o modificare con gli accordi di comparto riguardano i seguenti punti:
 - a) la costituzione o particolari forme organizzative delle RSU che assicurino a tutti i dipendenti il diritto alla rappresentanza sindacale, anche prevedendo la costituzione di un'unica rappresentanza per i dipendenti di diverse unità, nel caso di amministrazioni che occupino sino a 15 dipendenti;
 - b) la eventuale costituzione di organismi di coordinamento tra le RSU;
 - c) le modalità applicative per garantire una adeguata presenza negli organismi della RSU alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo di comparto sia prevista una distinta disciplina, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali;
 - d) l'adattamento alle obiettive esigenze organizzative del comparto della quantità dei rappresentanti nonché delle sedi ove eleggere le RSU, tenuto conto anche delle problematiche connesse al d.lgs. 626/1994, in misura comunque compatibile con quanto stabilito dalla legge 300/1970.

Art. 3 - Costituzione delle RSU

1. Alla costituzione delle RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti.
2. Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Art. 4 - Numero dei componenti*

1. Il numero dei componenti le RSU non potrà essere inferiore a:
 - a) tre componenti nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;
 - b) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nelle amministrazioni che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3000 in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. a), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 200;
 - c) tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle amministrazioni di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3000.

Art. 5 - Compiti e funzioni

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 [si veda il Promemoria a pag 14 - n.d.c.], 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.

* Per i Ministeri e per gli Enti Pubblici Non Economici si vedano gli specifici accordi di contrattazione riportati alle pagg. 62 e 64

PROMEMORIA

L'art. 7 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, riprendendo quanto già stabilito nel CCNL del triennio precedente, ha ribadito che:

- > nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici e qualora questi ultimi siano autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello nazionale ("contrattazione integrativa nazionale") ed a livello di sede di RSU ("contrattazione integrativa di sede territoriale");
- > nelle altre amministrazioni, si svolge in un unico livello ("contrattazione integrativa di sede unica");
- > i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale;
- > i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale o di sede unica sono la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale.

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. 9 del CCNL quadro del 7.8.1998²;
- c) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori;
- d) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

² Il riferimento è ora da intendersi all'art. 15 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro 4-12-2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali (vedi pag. 80). Per i permessi retribuiti, si veda l'art. 10 del medesimo CCNQ 4-12-2017.

Art. 6 - Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele

1. Le associazioni sindacali rappresentative restano esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dai vigenti accordi. Il contingente dei permessi retribuiti di cui all'art. 44, comma 1, lett. f) del d.lgs 80/1998, spetta alle medesime associazioni sindacali ed alle RSU ed è tra di loro ripartito, a decorrere dal 1° gennaio 1999, ai sensi degli artt. art. 9 del CCNL quadro sui distacchi e permessi stipulato il 7.8.1998.



PROMEMORIA

Il Contratto Collettivo Nazionale Quadro 4-12-2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali, ha ridefinito il contingente dei permessi spettanti e i criteri di ripartizione tra le associazioni sindacali e le RSU. Vedi pag. 86.

2. In favore delle associazioni sindacali rappresentative sono, pertanto, fatti salvi, complessivamente, i seguenti diritti:

- a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
- b) diritto ai permessi retribuiti;
- c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11 del CCNL quadro del 7.8.1998.
- d) diritto ai permessi non retribuiti;
- e) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro.
- f) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.



I diritti delle RSU menzionati nel precedente comma, come ora disciplinati nell'accordo quadro sulle libertà sindacali del 4 dicembre 2017, sono riportati alle pp. 76 e seguenti.

Art. 7 - Durata e sostituzione nell'incarico³

1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.
2. In tutti i casi di dimissioni o decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.



ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN: REVOCA DELLA DECADENZA DI UN COMPONENTE

Un componente decaduto, cessata la causa di decadenza, può riprendere l'incarico?

L'Accordo quadro del 7 agosto 1998 non prevede che un componente della RSU decaduto possa riprendere l'incarico, neanche nell'ipotesi in cui sia cessata la causa di decadenza. Peraltro, una tale ipotesi potrebbe risultare in contrasto con l'articolo 7 dell'ACQ 7.8.1998 come sostituito dall'art. 3 del CCNQ 9.2.2015, il quale, al comma 2, prevede che "in tutti i casi di dimissioni o decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista."



ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN: SOSTITUZIONE CON UN COMPONENTE DI ALTRA LISTA

È possibile sostituire un componente RSU dimissionario o decaduto con altro appartenente ad un'altra lista?

L'art. 7, comma 2, dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998, come sostituito dall'art. 3 del CCNQ 9 febbraio 2015, non consente di sostituire un componente della RSU decaduto con altro appartenente ad un'altra lista. Il citato articolo, infatti, chiaramente indica che la sostituzione va effettuata con "il primo dei non eletti appartenente alla medesima lista".

³ Articolo così sostituito dal CCNQ 9 febbraio 2015.

3. La RSU decade qualora il numero dei componenti scenda al di sotto del 50% del numero previsto all'art. 4, Parte Prima, ACQ del 7 agosto 1998, con il conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Regolamento.
4. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla RSU. Quest'ultima ne dà comunicazione al servizio di gestione del personale e, mediante affissione all'albo, ai lavoratori. Tale comunicazione deve contenere anche il nominativo del subentrante o la dichiarazione di decadenza dell'intera RSU, nei casi previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.



ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN: SOSTITUZIONE DI COMPONENTI RSU

Un componente della RSU dimissionario può essere sostituito da un dipendente appartenente alla medesima lista ma che ha riportato zero preferenze?

L'art. 7, comma 2, dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998, come rinovellato dall'art. 3 del CCNQ del 9 febbraio 2015 prevede che, in caso di dimissioni di uno dei componenti della RSU, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista. Al riguardo, si evidenzia che il regolamento elettorale non richiede obbligatoriamente l'espressione di una preferenza ma tende a privilegiare il voto di lista. Pertanto, la circostanza che il primo dipendente utile tra i non eletti appartenente alla medesima lista del componente dimissionario non abbia riportato alcuna preferenza non rileva a tali fini.

5. Qualora entro quarantacinque giorni la RSU non abbia adempiuto agli obblighi di cui al comma 4, la decadenza automatica del singolo componente o dell'intera RSU può essere rilevata anche dall'amministrazione, la quale, nel primo caso, informa i componenti della RSU rimasti in carica invitandoli a provvedere alla sostituzione, mentre nel secondo caso segnala alle organizzazioni sindacali aventi titolo ad indire nuove elezioni.



ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN: PASSAGGIO AD ALTRO SINDACATO DI UN COMPONENTE RSU

Un componente della RSU, decaduto in quanto posto in quiescenza, può essere sostituito con il primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista anche se quest'ultimo risulta ora affiliato ad altro sindacato?

Il regolamento per la disciplina delle elezioni dell'organismo di rappresentanza dei lavoratori, di cui all'Accordo quadro del 7 agosto 1998, nulla prevede in merito alla decadenza di un dipendente eletto nella RSU per effetto della sua cancellazione dal sindacato nelle cui liste è stato eletto o per effetto della sua iscrizione ad altra organizzazione sindacale. Analoga considerazione vale per i candidati non eletti che rimangono, quindi, possibili subentranti nel caso di dimissioni o di decadenza dell'eletto della stessa lista. Peraltro, come chiarito anche nella circolare ARAN n. 1 del 2018 (parte B § 6) non è previsto alcun obbligo per il candidato di essere iscritto o di iscriversi all'organizzazione sindacale nelle cui liste è presentato.

Conseguentemente, poiché la RSU è organismo collegiale unitario, nessuna implicazione può derivare da eventuali mutamenti legati all'appartenenza a singole sigle sindacali dei suoi componenti (o dei possibili subentranti) i quali rappresentano i lavoratori - senza vincolo di mandato - indipendentemente, come detto, dall'iscrizione ad una organizzazione sindacale e a prescindere dalla lista nella quale sono stati eletti.

Sul punto la Suprema Corte di Cassazione sez. lavoro nella sentenza n. 3545 del 7 marzo 2012 chiarisce che "I lavoratori una volta eletti, pertanto, 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".

PROMEMORIA

In caso di accorpamenti o scorporo di uffici sede di RSU, l'art. 2 del CCNQ 9 febbraio 2015 ("Effetti sulle RSU del riordino delle amministrazioni o uffici") ha stabilito quanto segue:

1. In caso di riordino delle pubbliche amministrazioni che comporti l'accorpamento di amministrazioni o uffici delle stesse già sede di RSU, in via transitoria e fino a scadenza del proprio mandato la RSU, anche in deroga all'art. 4, Parte Prima, dell'ACQ 7 agosto 1998, sarà formata da tutti i componenti trasferiti nella nuova amministrazione o ufficio, i quali continueranno a svolgere le funzioni di componente RSU esclusivamente nell'amministrazione o ufficio dove sono assegnati.
2. In caso di scorporo di amministrazioni o uffici, i componenti della RSU restano in carica negli uffici scorporati ove sono assegnati a condizione che gli stessi abbiano i requisiti per essere sede RSU.
3. Per ogni nuova amministrazione o ufficio, individuato come sede RSU a seguito del riordino di cui al comma 1, esiste un'unica RSU.
4. In caso di dimissioni o decadenza di uno dei componenti della RSU risultante dai processi di riordino di cui al comma 1, non si dà luogo alla sostituzione di cui all'art. 7, comma 2, dell'ACQ 7 agosto 1998.
5. Qualora, anche a seguito di processi di riordino di cui ai commi 1 e 2, il numero dei rappresentanti RSU sia inferiore al 50% dei componenti previsti dall'art. 4, Parte Prima, ACQ del 7 agosto 1998 per la nuova amministrazione o ufficio, la RSU decade e le organizzazioni sindacali rappresentative provvedono ad indire nuove elezioni entro 5 giorni dal riordino.
6. Nelle more delle elezioni di cui al comma 5, e comunque per un massimo di 50 giorni, le relazioni sindacali, ivi inclusa la contrattazione integrativa, proseguono con le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie dei CCNL e con gli eventuali componenti della RSU rimasti in carica.



ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN: DECADENZA DELLA RSU PER "SFIDUCIA"

La RSU può essere sfiduciata?

L'Accordo quadro del 7 agosto 1998 non prevede in nessuna sua parte che la RSU una volta eletta possa essere "sfiduciata" dai dipendenti che l'hanno eletta al fine di provocarne la decadenza.

Art. 8 - Decisioni

1. Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.



PROMEMORIA

Il CCNQ 6 aprile 2004 di interpretazione autentica dell'art. 8 ha chiarito che:

1. la RSU è un organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori;
2. sul funzionamento della RSU, l'Accordo Collettivo Quadro del 7 agosto 1998 stabilisce come unica regola che la RSU assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti;
3. le modalità con le quali tale maggioranza si esprime devono essere, eventualmente, definite dalla RSU stessa con proprio regolamento interno;
4. la circostanza che la RSU non si doti di un proprio regolamento, non ne muta la natura, che rimane quella di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale;
5. ne deriva, inoltre, che anche in mancanza di un regolamento di funzionamento, la RSU decide a maggioranza.



ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN: ESPRESSIONE DELLA MAGGIORANZA INTERNA

Se la RSU non ha individuato la figura del coordinatore, l'amministrazione deve tener conto di tutte le richieste attinenti alle relazioni sindacali che arrivano dai singoli componenti indipendentemente dalla condivisione di tutti o di parte degli altri componenti? L'amministrazione può limitarsi a considerare le sole richieste che pervengano a firma della maggioranza?

Nel merito si osserva che, ai sensi dell'art. 8 dell'Accordo Collettivo Quadro del 7 agosto 1998, la RSU assume le proprie decisioni a maggioranza e la posizione del singolo componente rileva solo all'interno della stessa, ma non all'esterno ove la RSU opera, appunto, come soggetto unitario.

Al riguardo, si ricorda che l'Accordo di interpretazione autentica stipulato il 6 aprile 2004, avente ad oggetto il menzionato articolo 8 ha previsto che:

- 1. la RSU è uno organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori;*
- 2. sul funzionamento della RSU, l'Accordo Collettivo Quadro del 7 agosto 1998 stabilisce come unica regola che la RSU assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti;*
- 3. le modalità con le quali tale maggioranza si esprime devono essere, eventualmente, definite dalla RSU stessa con proprio regolamento interno;*
- 4. la circostanza che la RSU non si doti di un proprio regolamento, non ne muta la natura, che rimane quella di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale;*
- 5. ne deriva, inoltre, che anche in mancanza di un regolamento di funzionamento, la RSU decide a maggioranza. Conseguentemente, in mancanza di un regolamento di funzionamento e della nomina di un coordinatore, l'amministrazione dovrà tener conto solo delle richieste inerenti alle relazioni sindacali che pervengano dalla maggioranza della RSU.*

2. Le decisioni relative all'attività negoziale sono assunte dalla RSU e dai rappresentanti delle associazioni sindacali firmatarie del relativo CCNL in base a criteri previsti in sede di contratti collettivi nazionali di comparto.



L'adozione di un regolamento interno è prerogativa della RSU e non può essere oggetto di richiesta da parte dell'amministrazione. Il regolamento interno può anche definire le modalità con le quali la RSU partecipa alle trattative o esprime la propria posizione. Il regolamento è obbligatorio solo se la RSU ha più di 30 componenti.

Art. 9 - Incompatibilità

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

Art. 10 - Clausola di salvaguardia

1. Le associazioni sindacali di cui all'art. 2 commi 1 e 2, si impegnano a partecipare alla elezione della RSU, rinunciando formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970.



PROMEMORIA

L'art. 19 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") prevede che in ogni unità produttiva possono essere costituite rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ad iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva stessa. A differenza delle RSU, quindi, le RSA sono formate solo da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL o che abbiano partecipato alla trattativa.

2. Le associazioni sindacali del comma 1, possono comunque conservare o costituire terminali di tipo associativo nelle amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, dandone comunicazione alle stesse. I componenti usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle associazioni e conservano le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.
3. Le associazioni sindacali rappresentative che non abbiano aderito al presente accordo conservano le rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 47 del d.lgs. 29/1993, comma 2, con tutte le loro prerogative.

PROMEMORIA

Il comma 2 citato (ora nell'art. 42 del d.lgs. n. 165/2001) stabilisce che le organizzazioni sindacali 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, alle quali spettano le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n. 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.

PARTE SECONDA REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ELEZIONE DELLA RSU

Art. 1 - Modalità per indire le elezioni

1. Con cadenza triennale, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU di cui al presente accordo, le associazioni sindacali rappresentative, congiuntamente o disgiuntamente, assumono l'iniziativa per indire le elezioni per il loro rinnovo concordando con l'ARAN le date per lo svolgimento delle elezioni con apposito calendario. Le associazioni sindacali citate ne danno comunicazione al personale interessato mediante affissione nell'apposito albo dell'Amministrazione, cui viene parimenti inviata comunicazione. Analoga prerogativa compete alla RSU in scadenza di mandato.



2. I termini per la presentazione delle liste e per la istituzione della commissione elettorale sono fissati con l'accordo di cui al comma 1. L'orario di scadenza per la presentazione delle liste è coincidente con l'orario di chiusura degli uffici abilitati alla ricezione delle liste.
3. Le RSU che decadono nel corso del triennio sono rielette su iniziativa delle associazioni sindacali rappresentative nei termini concordati con l'amministrazione a livello locale. Esse restano in carica sino alla rielezione delle RSU di cui al comma 1.

PROMEMORIA

Clausola di interpretazione autentica (CCNQ 13 febbraio 2001):

1. Con riguardo all'art. 1, comma 3, parte seconda dell'Accordo quadro per la elezione delle RSU, stipulato il 7 agosto 1998, le parti concordano che le RSU che nel corso del triennio dalla loro elezione decadono, oltre che per le ragioni indicate nell'art. 7 parte prima dell'accordo medesimo, anche per altri motivi vadano rielette entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure entro cinque giorni da quest'ultima.

2. Nell'attesa della rielezione, le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti delle RSU rimasti in carica ed anche in caso di sottoscrizione dei contratti integrativi questa avverrà da parte dei componenti della RSU rimasti in carica e delle OO.SS di categoria sopracitate.



ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN: SOGGETTI CHE POSSONO INDIRE LE ELEZIONI

Chi può indire le nuove elezioni nel corso del triennio?

Nel caso in cui la RSU decada nel corso della vigenza triennale l'indizione dell'elezione della nuova RSU spetta esclusivamente alle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, che possono provvedervi congiuntamente o disgiuntamente. La nuova RSU eletta rimarrà in carica fino alle elezioni generali delle RSU del comparto.

L'amministrazione può indire le elezioni?

L'amministrazione non ha alcun compito nell'indizione delle elezioni, se non quello di informare le OO.SS. rappresentative nel comparto dell'eventuale decadenza della RSU.

Art. 2 - Quoziente necessario per la validità delle elezioni

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente regolamento nonché le pubbliche amministrazioni favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. In caso di mancato raggiungimento del quorum richiesto, le elezioni vengono ripetute entro 30 giorni. Qualora non si raggiunga il quorum anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura sarà attivabile nei successivi 90 giorni.

Art. 3 - Elettorato attivo e passivo⁴

1. Hanno diritto a votare (elettorato attivo) tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in forza nell'amministrazione alla data delle votazioni, ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando e fuori ruolo.

⁴ Articolo così sostituito dal CCNQ 9 febbraio 2015.

2. Ai fini della definizione degli adempimenti relativi delle procedure elettorali, ivi compreso il calcolo dei componenti della RSU, si tiene conto soltanto dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in forza nell'amministrazione alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio).
3. Sono eleggibili (elettorato passivo) i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data di inizio delle procedure elettorali (annuncio), sia a tempo pieno che parziale.
4. Fatto salvo quanto previsto al comma 5, nei comparti di contrattazione sono, altresì, eleggibili i dipendenti a tempo determinato, in servizio alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio), il cui contratto a termine, al fine di garantire la stabilità della RSU, abbia una durata complessiva di almeno 12 mesi dalla data di costituzione della stessa
5. Nei comparti Scuola ed AFAM sono, altresì, eleggibili i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato cui sia stato conferito un incarico annuale fino al termine dell'anno scolastico/accademico o fino al termine delle attività didattiche.

Art. 4 - Presentazione delle liste

1. All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:
 - a) associazioni sindacali rappresentative⁵ indicate nella tabella allegata al CCNL quadro di cui all'art. 1, comma 7, che abbiano sottoscritto o aderito formalmente al presente accordo;
 - b) altre associazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, purché abbiano aderito al presente accordo ed applichino le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146⁶.

⁵ Per la rappresentatività delle Organizzazioni sindacali nel triennio 2019-2021, si veda la tabella a pag. 100

⁶ "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge".

2. Per la presentazione delle liste alle associazioni di cui al comma 1 è richiesto un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'amministrazione non inferiore al 2% del totale dei dipendenti nelle amministrazioni fino a 2.000 dipendenti e dell'1% o comunque non superiore a 200 in quelle di maggiore dimensione. Ogni lavoratore, può firmare una sola lista a pena di nullità della firma apposta.
3. Non possono presentare proprie liste le organizzazioni sindacali affiliate a quelle rappresentative del comma 1, lett. a). Non possono essere, altresì, presentate liste congiunte da parte di più organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi del comma 1 lett. b) avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.

PROMEMORIA

In base alla Circolare ARAN n. 1/2022, § 7 (vedi pag. 111 e seguenti), un dipendente con qualifica dirigenziale può essere presentatore di lista nel solo caso in cui sia dirigente sindacale accreditato per il comparto dal sindacato di categoria che presenta la lista. Il dirigente sindacale che presenta la lista non deve necessariamente essere un dipendente dell'amministrazione dove la lista viene presentata. Inoltre, il presentatore di lista non può candidarsi nello stesso collegio, ma può farlo in un collegio diverso. Il presentatore non può far parte della Commissione elettorale.

4. Non possono essere candidati coloro che hanno presentato la lista né i membri della commissione elettorale.
5. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante questo divieto un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui all'art. 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione della competizione elettorale.
6. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo

il numero dei componenti la RSU da eleggere.

7. Le firme dei presentatori delle liste devono essere autenticate dal responsabile della gestione del personale della struttura amministrativa interessata. I presentatori delle liste garantiscono sull'autenticità delle firme apposte sulle stesse dai lavoratori.



ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN: OBBLIGO DI ISCRIZIONE AL SINDACATO

I candidati nelle elezioni delle RSU devono essere iscritti al sindacato nella cui lista si presentano?

L'art. 3, comma 2, dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 come sostituito dall'art. 1 del CCNQ 9 febbraio 2015 non prevede alcun obbligo per il lavoratore candidato alle elezioni di essere iscritto o di iscriversi al sindacato nella cui lista è presentato.



Nella presentazione della lista le organizzazioni sindacali devono usare la propria esatta denominazione. È esclusa la possibilità di utilizzare dizioni improprie ovvero usi lessicali non corrispondenti alla denominazione statutaria.

Art. 5 - Commissione elettorale

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole amministrazioni sede di votazione viene costituita una commissione elettorale entro dieci giorni dall'annuncio di cui all'art. 1 del presente regolamento.



L'amministrazione non può intervenire sulle designazioni dei componenti della commissione elettorale, che possono essere effettuate esclusivamente dalle organizzazioni sindacali che presentano le liste, anche se queste ultime vengono presentate tra l'insediamento e la costituzione formale della commissione.

2. Per la composizione della stessa, le associazioni sindacali di cui all'art. 4, comma 1 presentatrici di lista potranno designare un lavoratore dipendente dell'amministrazione che all'atto dell'accettazione dichiarerà di non volersi candidare. I componenti sono incrementati con quelli delle liste presentate successivamente tra il decimo ed il quindicesimo giorno.



I componenti della commissione elettorale devono essere indicati tra i lavoratori in servizio presso l'amministrazione in cui si vota, compresi quelli a tempo determinato o in posizione di comando o fuori ruolo.

Nelle amministrazioni sede unica di RSU, articolate in più sedi di servizio, può essere designato qualsiasi dipendente dell'amministrazione, indipendentemente dalla sede di lavoro (principale o distaccata).

Nel caso di più sedi di elezione in una sede di lavoro (ad es. in unico stabile), può essere designato componente della commissione elettorale un dipendente di un ufficio diverso da quello dove opera il collegio elettorale della RSU, purché in servizio nella stessa sede di lavoro.

3. Nel caso in cui la commissione elettorale risulti composta da un numero di membri inferiore a tre, le associazioni di cui al comma 2 designano un componente aggiuntivo.



Al verificarsi del caso previsto dal comma 3, nella commissione elettorale possono essere presenti più componenti designati da una stessa organizzazione sindacale.

Art. 6 - Compiti della commissione elettorale

1. La commissione elettorale ha il compito di procedere ai seguenti adempimenti indicati in ordine cronologico:

- elezione del presidente;
 - acquisizione dalla struttura amministrativa interessata dell'elenco generale degli elettori;
 - ricevimento delle liste elettorali;
 - verifica delle liste e delle candidature presentate e decisione circa l'ammissibilità delle stesse;
 - esame dei ricorsi in materia di ammissibilità di liste e candidature;
 - definizione dei seggi con l'attribuzione dei relativi elettori;
 - distribuzione del materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
 - predisposizione degli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascun seggio;
 - nomina dei presidenti di seggio e degli scrutatori;
 - organizzazione e gestione delle operazioni di scrutinio;
 - raccolta dei dati elettorali parziali dei singoli seggi e riepilogo dei risultati;
 - compilazione dei verbali;
 - comunicazione dei risultati ai lavoratori, all'associazione datoriale e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista;
 - esame degli eventuali ricorsi e proclamazione degli eletti;
 - trasmissione dei verbali e degli atti all'amministrazione per la debita conservazione e la trasmissione all'ARAN.
2. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art. 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 7 - Scrutatori

1. È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ogni seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le quarantotto ore che precedono l'inizio delle votazioni.
3. Per i presidenti di seggio e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, è equiparata a tutti gli effetti al servizio prestato.



Poiché le elezioni delle RSU sono un adempimento obbligatorio per legge, le amministrazioni sono tenute a consentire ai componenti delle commissioni elettorali e delle sezioni elettorali l'assolvimento dei loro compiti utilizzando ogni forma di flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

Art. 8 - Segretezza del voto

1. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 9 - Schede elettorali

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
2. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
3. Le schede devono essere firmate da almeno tre componenti del seggio. La loro preparazione e la successiva votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 10 - Preferenze

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. In caso di amministrazioni con più di 200 dipendenti, è consentito esprimere preferenza a favore di due candidati della stessa lista.
2. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio sulla scheda. Per le amministrazioni fino a 200 dipendenti, la scheda elettorale riporta anche i nomi dei candidati. Per le amministrazioni con un numero di dipendenti superiore le liste dovranno essere affisse all'entrata del seggio. L'indicazione di più preferenze date a candidati della stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze di candidati appartenenti a liste differenti, rende nulla la scheda.
3. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di altre liste, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 11 - Modalità della votazione

1. Il luogo della votazione sarà stabilito dalla commissione elettorale, previo accordo con l'Amministrazione interessata, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.
2. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto, garantendo, di norma la contestualità delle operazioni di voto.
3. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo di cui all'art. 1, comma 1 del presente regolamento, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 12 - Composizione del seggio elettorale

1. Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 7 e da un presidente, nominato dalla commissione elettorale. Nel caso in cui sia presentata una sola lista la commissione elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore.

Art. 13 - Attrezzatura del seggio elettorale

1. A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
2. Il seggio deve, inoltre, poter predisporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 14 - Riconoscimento degli elettori

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 15 - Certificazione della votazione

1. Nell'elenco di cui all'art.13, comma 2, a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

Art. 16 - Operazioni di scrutinio

1. Le operazioni di scrutinio, che saranno pubbliche, avranno inizio dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi, in un giorno stabilito per tutte le amministrazioni con l'accordo dell'art. 1, comma 1, del presente regolamento.

2. Al termine delle operazioni di scrutinio, il presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso - nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni - (unitamente al residuo materiale della votazione) alla commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale da lui sottoscritto e controfirmato da due scrutatori.
3. La commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma 2, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la commissione elettorale e l'Amministrazione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi. Il verbale finale dovrà essere redatto in conformità del fac - simile di cui all'art. 12 - parte I del presente accordo.
4. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della amministrazione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla amministrazione.

Art. 17 - Attribuzione dei seggi

1. Il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
2. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati. In caso di parità di voti di preferenza vale l'ordine all'interno della lista.
3. I seggi saranno attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenendo dividendo il numero dei votanti per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.



ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN: MANCATA ATTRIBUZIONE DI SEGGI

Se nel corso dell'elezione di una RSU con 3 componenti si assegnano solo 2 seggi, la RSU può considerarsi validamente costituita?

Nella circolare ARAN n. 1 del 2018 (...) veniva chiarito che nel caso in cui non fosse stata possibile l'attribuzione di tutti i seggi per mancanza di candidati (es. una lista ha presentato un solo candidato ma ha ottenuto due seggi), era esclusa la possibilità di assegnazione del seggio rimasto vacante ad un candidato di altra lista. Di conseguenza, laddove per via di tale impossibilità di assegnazione del seggio la RSU non fosse risultata composta dal numero di componenti minimi (n. 3) previsti per la sua valida costituzione le elezioni dovevano essere ripetute riattivando l'intera procedura. Pertanto, nel caso di elezione di due soli componenti della RSU, la stessa non sarà validamente costituita, con la conseguenza che l'amministrazione dovrà invitare le organizzazioni rappresentative del comparto di riferimento ad indire nuove elezioni.



Il quorum per l'attribuzione dei seggi si calcola in base al numero dei dipendenti elettori che hanno espresso il voto (ovvero schede valide, più schede bianche, più schede nulle).



Nel paragrafo § 13 della circolare ARAN n. 1/2022 (vedi pag. 133) sono riportati ulteriori esempi di ripartizione dei seggi fra le liste in base ai voti validi ottenuti, oltre all'esempio riportato nella tabella 2 a pag. 41.



ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN: INDIZIONE DI NUOVE ELEZIONI

In caso di annullamento delle elezioni RSU la Commissione elettorale può indire le nuove elezioni?

Le elezioni per la costituzione delle RSU possono essere indette esclusivamente dalle organizzazioni sindacali rappresentative, come risulta dall'art. 2, comma 1, della parte I dell'Accordo Quadro del 7 agosto 1998 e dall'articolo 1 della parte II dello stesso accordo. La commissione elettorale, che decade con la conclusione delle elezioni svolte, non può in nessun caso sostituirsi nell'iniziativa alle organizzazioni sindacali suddette, anche qualora queste, debitamente sollecitate, non abbiano provveduto all'indizione. Nel caso di nuove elezioni deve essere nominata una nuova commissione elettorale ai sensi dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998.

TABELLA N. 2 (art.17 del Regolamento)

ESEMPIO DI ELEZIONI IN AMMINISTRAZIONE CON 1250 DIPENDENTI

- Numero di firme necessarie per la presentazione di liste ai sensi dell'art.4 Regolamento
 $2\% \text{ di } 1250 \Rightarrow 25$

- Validità delle elezioni ai sensi dell'art.2 del Regolamento
 $\text{metà più uno degli aventi diritto } (1250 / 2 + 1) \Rightarrow 626$

- Calcolo dei seggi da assegnare ai sensi dell'art.4 del

| | | |
|---------------|----------------|-----------------|
| Dipendenti da | 0 a 200 | $\Rightarrow 3$ |
| | da 201 a 500 | $\Rightarrow 3$ |
| | da 501 a 800 | $\Rightarrow 3$ |
| | da 801 a 1100 | $\Rightarrow 3$ |
| | da 1101 a 1250 | $\Rightarrow 3$ |
| | TOTALE | 15 |

- Calcolo del quorum richiesto per l'assegnazione del seggio

$$\frac{\text{Numero votanti}}{1250} / \frac{\text{seggi da assegnare}}{15} \Rightarrow \text{QUORUM } 83$$

- Ipotesi di risultati elettorali e conseguente ripartizione dei seggi

| LISTA | VOTI | QUORUM | SEGGI | RESTI |
|-------|------|--------|-------|-------|
| A | 450 | 83 | 5 | 35 |
| B | 290 | 83 | 3 | 41 |
| C | 380 | 83 | 4 | 48 |
| D | 130 | 83 | 1 | 47 |

Essendo stati assegnati 13 seggi su un totale di 15, i restanti 2 seggi vengono assegnati alle liste che hanno riportato i maggiori resti.

La definitiva ripartizione dei seggi è la seguente:

| LISTA | SEGGI | TOTALE |
|-------|-------|--------|
| A | 5 | 5 |
| B | 3 | 3 |
| C | 4 + 1 | 5 |
| D | 1 + 1 | 2 |

Art. 18 - Ricorsi alla commissione elettorale

1. La commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
2. Trascorsi cinque giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi e la commissione ne dà atto nel verbale.
3. Ove invece siano stati presentati reclami nei termini, la commissione provvede al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale la conclusione alla quale è pervenuta.
4. Copia del verbale di cui al comma 3 e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente nonché all'amministrazione ai sensi dall'art. 6, comma 1, ultimo punto.

Art. 19 - Comitato dei garanti

1. Contro le decisioni della commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti.
2. Tale comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle associazioni presentatrici di liste interessate al ricorso, da un funzionario dell'amministrazione dove si è svolta la votazione ed è presieduto dal Direttore dell'ULPMO *[il riferimento è ora da intendersi all'Ispezzorato Territoriale del Lavoro - n.d.c.]* o da un suo delegato.
3. Il comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.



ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN: PENDENZA DI RICORSO

La RSU si considera insediata se pende un ricorso al comitato dei garanti?

L'Accordo Quadro 7 agosto 1998 non affronta direttamente la problematica in esame. Tuttavia si ritiene che in caso di ricorsi presentati al comitato dei garanti, nelle more del pronunciamento, la RSU, ove necessario ed urgente, possa comunque operare seppure con riserva, riserva che sarebbe opportuno emergesse anche nelle convocazioni operate dall'amministrazione.



ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN: DECISIONE DEL COMITATO DEI GARANTI

La decisione del comitato dei garanti è vincolante per la commissione elettorale?

Le elezioni delle RSU sono un fatto endosindacale, pertanto le amministrazioni non possono entrare nel merito delle questioni relative alle operazioni elettorali in quanto esonerati da ogni compito avente natura consultiva, di verifica e controllo sulla legittimità dell'operato della commissione elettorale. Tuttavia, occorre osservare che il Tribunale di Roma, con ordinanza del 9 settembre 2015 ha precisato che il comitato dei garanti si configura come un arbitro irrituale, il che implica che gli atti posti in essere dallo stesso non sono semplici pareri, ma vere e proprie decisioni a cui la commissione elettorale dovrebbe uniformarsi e avverso le quali sono ammesse solo le impugnazioni tipiche del caso.

Art. 20 - Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

1. Copia del verbale della commissione elettorale, debitamente sottoscritto dal presidente del seggio e controfirmato da due scrutatori, sarà trasmesso all' ARAN a cura della Amministrazione ai fini della rilevazione dei dati elettorali necessari all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993⁷.

⁷ Ora art. 43 d.lgs. n. 165/2001 (vedi pag. 71)

2. Le parti concordano che al fine di una corretta rilevazione dei voti per l'accertamento della rappresentatività nel caso in cui le associazioni sindacali rappresentative siano costituite da federazioni di più sigle, la lista deve essere intestata unicamente alla federazione rappresentativa e non alle singole sigle che la compongono.



La commissione elettorale, trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati elettorali all'albo dell'amministrazione o in luogo accessibile a tutti o sull'intranet aziendale senza che siano stati presentati ricorsi, ovvero dopo avere esaminato entro 48 ore gli eventuali ricorsi e reclami, dà atto nel verbale finale - che diviene definitivo - della conferma della proclamazione degli eletti. Da tale momento, la RSU può legittimamente operare. L'insediamento della RSU è, infatti, contestuale alla proclamazione degli eletti, senza la necessità di alcun adempimento o iniziativa da parte dell'amministrazione o da parte delle organizzazioni sindacali.

VERBALE DELLE ELEZIONI DELLA RSU

FAC-SIMILE di cui all'art.12, comma 2 Parte I

Amministrazione Comparto Data elezioni

Indirizzo Comune Provincia Regione

| Collegio | 1) | | 2) | | 3) | | 4) | | 5) | | Totale | | Totale Generale | % Validità elezioni |
|----------------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|--------|---|-----------------|---------------------|
| | Maschi | Femmine | M | F | | |
| Aventi Diritto | | | | | | | | | | | | | | |
| Votanti | | | | | | | | | | | | | | |

RISULTATI

Schede valide Schede bianche Schede nulle Totale schede scrutinate

| | Lista 1 | Lista 2 | Lista 3 | Lista 4 | Lista 5 | Lista 6 |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Nome O.S. proponente | | | | | | |
| Voti | | | | | | |

RIPARTIZIONE SEGGI

Aventi diritto..... Votanti..... Seggi da ripartire.....

| | Lista 1 | Lista 2 | Lista 3 | Lista 4 | Lista 5 | Lista 6 |
|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Voti ottenuti | | | | | | |
| Seggi assegnati | | | | | | |
| Seggi attribuiti | | | | | | |
| Totale seggi | | | | | | |

La Commissione Elettorale

(Il Presidente) (Componente) (Componente) (Componente) (Componente) (Componente)



ALLEGATO N. 1
MODELLO 1
FAC SIMILE ACCETTAZIONE DELLA CANDIDATURA



Oggetto: candidatura nella lista⁽¹⁾ _____
per la RSU Amministrazione/collegio ⁽²⁾ _____

Il/la sottoscritto/a _____ nato/a a _____
il _____ residente a _____
dipendente del ⁽³⁾ _____
in servizio presso ⁽⁴⁾ _____

dichiaro/a di volermi candidare nella lista della⁽¹⁾ _____
per la elezione della RSU ⁽²⁾

Luogo _____, li _____

Firma

Allegare copia del documento di riconoscimento in corso di validità del candidato

-
- (1) *Indicare l'esatta denominazione della lista.*
 - (2) *indicare l'esatta denominazione dell'Amministrazione/collegio sede di elezione della RSU.*
 - (3) *Indicare la denominazione dell'amministrazione di appartenenza.*
 - (4) *Indicare l'esatta denominazione dell'ufficio e/o servizio dove si presta servizio.*



ALLEGATO N. 2

MODELLO 2 FAC SIMILE PER LA PRESENTAZIONE DELLA LISTA



All'Amministrazione/Collegio
elettorale

Alla Commissione elettorale
dell'Amministrazione/Collegio
elettorale

Oggetto: Presentazione della lista dei candidati della _____ all'elezione della
RSU presso l'amministrazione/collegio elettorale _____

Il/la sottoscritto/a _____ nato a _____ il _____
in qualità di _____

*(indicare se Dirigente sindacale aziendale, territoriale o nazionale o
dipendente delegato dalla O.S.)*

Presenta la lista denominata _____ e composta da n.
candidati e da n. _____ sottoscrittori titolari di elettorato attivo.

A tal fine dichiara sotto la propria responsabilità, che i candidati di cui
all'allegata lista, non sono componenti della Commissione Elettorale e che le
firme degli stessi, autentiche ed apposte in sua presenza, nonché correlate dai
rispettivi documenti di riconoscimento in corso di validità, costituiscono
espressa accettazione della candidatura. Dichiara, inoltre, di non essere
candidato in nessuna lista.

Si acclude il simbolo che dovrà essere riportato sulle schede elettorali.

- Si designa, come componente della Commissione elettorale,

il/la sig./sig.ra _____

- Si riserva di designare il componente della Commissione elettorale entro il termine di presentazione delle liste

Data _____

Il Presentatore della lista



**SEGUE MODELLO 2
FAC SIMILE PER LA PRESENTAZIONE DELLA LISTA**

*Spazio per l'autenticazione della firma nell'ipotesi di cui all'art 18
comma 11 dell'ACNQ*

AUTENTICA FIRMA DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE

Io sottoscritto/a _____ in qualità di _____ attesto
che il Sig/ra (*presentatore/trice della lista*) _____ nato/a a _____ il _____
identificato/a con documento (*indicare tipo ad es. carta d'identità o equipollente*) _____ n. _____
rilasciato da _____ il _____ **ha apposto la firma in mia presenza.**
Luogo e Data _____

Firma _____

Allegati:

- 1) Candidature e documenti di riconoscimento dei candidati
- 2) Lista degli elettori sottoscrittori della lista
- 3) Delega della organizzazione sindacale (nell'ipotesi in cui il presentatore di lista sia un dipendente non dirigente sindacale)
- 4) Simbolo che dovrà essere riportato sulle schede elettorali.

ALLEGATO n. 3

MODELLO 3
VERBALE FINALE DELLE ELEZIONI DELLA RSU

AMMINISTRAZIONE/COLLEGIO _____

INDIRIZZO _____ COMUNE _____ PROVINCIA _____

REGIONE _____ COMPARTO _____ DATA ELEZIONI _____

PARTE
PRIMA

| | SEZIONE | | SEZIONE | | SEZIONE | | SEZIONE | | TOTALE * | | TOTALE GENERALE * (M+F) | % Validità Elezioni* (Quorum) |
|---------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|---------|-------------------------------|-------------------------------------|
| | | | | | | | | | | | | |
| | MASCHI | FEMMINE | MASCHI | FEMMINE | MASCHI | FEMMINE | MASCHI | FEMMINE | MASCHI | FEMMINE | | |
| AVENTI DIRITTO AL VOTO | | | | | | | | | | | | |
| VOTANTI | | | | | | | | | | | | |
| SCHEDE VALIDE | | | | | | | | | | | | |
| SCHEDE NULLE | | | | | | | | | | | | |
| SCHEDE BIANCHE | | | | | | | | | | | | |
| SCHEDE SCRUTINATE | | | | | | | | | | | | |

SEGGI DA RIPARTIRE _____



PARTE SECONDA

NOME LISTA 1 NOME LISTA 2 NOME LISTA 3 NOME LISTA 4 NOME LISTA 5 NOME LISTA 6

.....

| | | | | | | |
|------------------|--|--|--|--|--|--|
| VOTI OTTENUTI | | | | | | |
| SEGGI ATTRIBUITI | | | | | | |

FIRMA DEL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE ELETTORALE _____

FIRME DEGLI ALTRI MEMBRI DELLA COMMISSIONE ELETTORALE _____

N.B.: nel caso in cui il collegio elettorale coincide con l'unica sezione di votazione non compilare le voci "Sezione" ma solo le voci "Totale" e "Totale Generale (M+F)" e "% Validità Elezioni Quorum" contrassegnate con *

ALLEGATO n. 4
MODELLO 4

VERBALE DELLE ELEZIONI RSU DELLA SEZIONE ELETTORALE _____

DEL COLLEGIO _____

AMMINISTRAZIONE/COLLEGIO _____

INDIRIZZO _____ COMUNE _____ PROVINCIA _____

REGIONE _____ DATA ELEZIONI _____

| | NOME LISTA 1 | NOME LISTA 2 | NOME LISTA 3 | NOME LISTA 4 | NOME LISTA 5 | NOME LISTA 6 |
|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | ***** | ***** | ***** | ***** | ***** | ***** |
| AVENTI DIRITTO | | | | | | |
| VOTANTI | | | | | | |
| SCHEDE VALIDE | | | | | | |
| SCHEDE NULLE | | | | | | |
| SCHEDE BIANCHE | | | | | | |
| SCHEDE SCRUTINATE | | | | | | |
| VOTI OTTENUTI | | | | | | |

FIRMA DEL PRESIDENTE DELLA SEZIONE _____

FIRME DEGLI SCRUTATORI _____



IL COVID NON FERMA LA P.A.
PIÙ SICUREZZA NEGLI UFFICI



3

Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie del personale dei comparti (7 dicembre 2021)

TEMPISTICA DELLE PROCEDURE ELETTORALI

Art. 1 - Indizione delle elezioni

1. Ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, parte II, sono indette, su iniziativa delle Confederazioni sottoscrittrici il presente Protocollo, le elezioni per il rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) per il personale non dirigente. Le elezioni si svolgeranno in tutti i comparti delle pubbliche amministrazioni definiti nel vigente CCNQ del 3 agosto 2021 nonché nel comparto di cui all'art. 3 del D.P.C.M. 5.11.2010 n. 226 e si terranno nei giorni 5-6-7 aprile 2022.

PROMEMORIA

Il CCNQ 3 agosto 2021 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2019-2021) ha suddiviso le pubbliche amministrazioni in 4 comparti di contrattazione nazionale: Funzioni Centrali, Funzioni Locali, Istruzione e Ricerca, Sanità, alle quali si aggiunge il comparto separato della Presidenza del Consiglio dei Ministri ai sensi del D.P.C.M. 5 novembre 2010, n. 226.

Art. 2 - Mappatura delle sedi elettorali

1. Le amministrazioni articolate sul territorio in sedi o strutture periferiche del comparto Funzioni centrali, del comparto Istruzione e ricerca (con esclusione delle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e

delle Università) e della Presidenza del Consiglio dei Ministri dovranno procedere, entro il giorno 11 gennaio 2022, tramite appositi protocolli con le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto, alla mappatura delle sedi di contrattazione integrativa ove dovranno essere elette le RSU. Copia di tali protocolli dovrà essere affissa all'albo dell'amministrazione ed inviata all'ARAN e alle Confederazioni firmatarie del presente documento entro il giorno 14 gennaio 2022. La trasmissione all'ARAN dovrà avvenire in via telematica, mediante invio di un file formato excel all'indirizzo di posta elettronica protocollo@pec.aranagenzia.it.

2. Le amministrazioni del comparto Funzioni locali e del comparto Sanità nonché le Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e le Università non devono procedere ad alcuna mappatura essendo la sede di elezione della RSU unica per ciascuna amministrazione.

Art. 3 - Calendario e tempistica delle procedure elettorali e termine per le adesioni

1. Le procedure elettorali si svolgeranno con la tempistica di seguito indicata:

31 gennaio 2022 - lunedì

» annuncio delle elezioni da parte delle associazioni sindacali e contestuale inizio della procedura elettorale

1° febbraio 2022 - martedì

» messa a disposizione, da parte delle Amministrazioni, dell'elenco generale alfabetico degli elettori e consegna della relativa copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta;

» contestuale inizio da parte delle organizzazioni sindacali della raccolta delle firme per la sottoscrizione delle liste che da questo momento potranno essere presentate;

10 febbraio 2022 - giovedì

» primo termine per l'insediamento della commissione elettorale;

16 febbraio 2022 - mercoledì

» termine conclusivo per la costituzione formale della commissione elettorale;

25 febbraio 2022 - venerdì

» termine per la presentazione delle liste elettorali;

24 marzo 2022 - giovedì

» affissione delle liste elettorali da parte della commissione;

5-6-7 aprile 2022 - martedì-mercoledì-giovedì

» votazioni;

8 aprile 2022 - venerdì

» scrutinio;

8-14 aprile 2022 - da venerdì a giovedì

» affissione risultati elettorali da parte della commissione;

19-27 aprile 2022 - da martedì a mercoledì

» invio, da parte delle Amministrazioni, del verbale elettorale finale all'ARAN per il tramite dell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia.

2. Le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative indicate nel vigente CCNQ di distribuzione delle prerogative sindacali del 4 dicembre 2017, come modificato dal CCNQ del 19 novembre 2019⁸, le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie del presente protocollo e le altre organizzazioni sindacali che comunque abbiano già aderito all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU in occasione di precedenti elezioni, ai fini della presentazione delle liste elettorali non devono produrre alcuna adesione all'Accordo quadro medesimo.
3. Le organizzazioni sindacali che non versano nelle condizioni di cui al comma 2, entro il termine ultimo fissato al 25 febbraio 2022, dovranno produrre

⁸ Una selezione dei principali articoli del CCNQ citato è riportata a pag. 75 e seguenti

formale adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU e per la definizione del relativo regolamento elettorale e dichiarare di applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990 n. 146⁹ e successive modificazioni ed integrazioni. Tale adesione potrà essere prodotta anche presso l'ARAN che rilascerà apposito attestato dell'avvenuto deposito, dandone notizia sul sito istituzionale dell'Agenzia.

4. Al fine di semplificare e accelerare l'acquisizione dei dati elettorali, le organizzazioni sindacali possono richiedere il pre-inserimento della propria denominazione nella procedura di rilevazione on-line. A tal fine le organizzazioni sindacali devono depositare all'ARAN, entro il 25 febbraio 2022, formale dichiarazione dalla quale si evinca con chiarezza in quali comparti intendono partecipare alle elezioni. La dichiarazione dovrà essere corredata, da originale o copia autenticata dell'atto costitutivo e del vigente statuto. Tale adempimento è finalizzato a consentire l'individuazione dell'esatta denominazione della lista da inserire nell'applicativo ARAN. Ove l'atto costitutivo e lo statuto siano già stati formalmente trasmessi all'Agenzia, è sufficiente che nella suddetta dichiarazione si attesti che gli stessi non hanno subito modificazioni. Inoltre, le OO.SS. diverse da quelle indicate al comma 2 dovranno allegare formale adesione all'accordo quadro 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU e per la definizione del relativo regolamento elettorale, nonché dichiarare di applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni ed integrazioni. Ove l'atto costitutivo e lo statuto siano già stati formalmente trasmessi all'Agenzia, è sufficiente che nella suddetta dichiarazione si attesti che gli stessi non hanno subito modificazioni.

Art. 4 - Accordi integrativi di comparto

1. Mantengono tuttora la loro validità gli accordi integrativi di comparto, di seguito indicati, che integrano, adattandola, la disciplina generale delle elezioni. In particolare, gli stessi si applicano alle seguenti amministrazioni:

⁹ "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge".

- accordo integrativo del 3 novembre 1998 relativo all'ex comparto Enti pubblici non economici: amministrazioni ricomprese nell'art. 3, comma 1, punto III del CCNQ 13 luglio 2016¹⁰;

PROMEMORIA

L'art. 3, comma 1, punto III del CCNQ 13 luglio 2016 (riferimento ora da intendersi al CCNQ 3 agosto 2021) fa esplicito riferimento alle seguenti amministrazioni: Accademia nazionale dei Lincei; Aero Club d'Italia; Agenzia per le erogazioni in agricoltura; Automobile Club d'Italia; Club Alpino Italiano; Consorzio dell'Adda; Consorzio dell'Oglio; Consorzio del Ticino; Enti Parco nazionali; Ente per lo sviluppo dell'irrigazione e la trasformazione fondiaria in Puglia Lucania ed Irpinia; Ente strumentale della Croce Rossa Italiana; Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro; Istituto nazionale di previdenza sociale; Lega italiana per la lotta contro i tumori; Lega navale italiana; Ordini e collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali; Ulteriori enti pubblici non economici comunque sottoposti alla vigilanza dello Stato.

- accordo integrativo del 3 novembre 1998 relativo all'ex comparto Ministeri: amministrazioni ricomprese nell'art. 3, comma 1, punti I, II e IV del CCNQ del 13 luglio 2016 e PCM;

¹⁰ Il CCNQ 13 luglio 2016 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva per il triennio 2016-2018 è stato disapplicato e sostituito dal CCNQ 3 agosto 2021 (Definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale 2019-2021).

PROMEMORIA

Nell'art. 3, comma 1, punti I, II e IV del CCNQ 13 luglio 2016 (riferimento ora da intendersi al CCNQ 3 agosto 2021, cfr. nota 10) si fa esplicito riferimento alle seguenti amministrazioni: Ministeri; Avvocatura Generale dello Stato, Consiglio di Stato, Corte dei Conti; Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro; Agenzia Italiana del Farmaco; Agenzia Nazionale per i Giovani; Agenzia Nazionale per le Politiche attive del lavoro; Agenzia per la Coesione Territoriale; Agenzia per la Cooperazione e lo sviluppo; Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane ICE; Agenzia per l'Italia digitale; Ispettorato Nazionale del Lavoro; altre Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300; Centro interforze studi applicazioni militari; Centro di supporto e sperimentazione navale; Agenzia delle Entrate; Agenzia delle Dogane e dei Monopoli; Ente nazionale aviazione civile; Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie; Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo.

- accordo integrativo del 22 ottobre 1998 relativo all'ex comparto Regioni e Autonomie locali: comparto Funzioni Locali;
- accordo integrativo del 16 ottobre 1998 relativo all'ex comparto Servizio sanitario nazionale; comparto Sanità.

Art. 6 - Norma finale

1. Al fine di facilitare le operazioni elettorali, le parti concordano che siano riassunte dall'ARAN, a mero titolo riepilogativo, in un testo unitario le note di chiarimenti che si sono rese necessarie nelle passate elezioni per definire alcuni dettagli procedurali non esplicitati nel regolamento elettorale.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti si danno atto che entro il giorno 11 gennaio 2022:

- il Ministero dell'Istruzione fornirà l'elenco delle Istituzioni scolastiche sedi di elezione delle RSU;
- il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale fornirà l'elenco delle Istituzioni scolastiche statali italiane all'estero, delle sezioni italiane presso scuole straniere e degli Uffici scolastici consolari, relativamente al personale della scuola in servizio nelle iniziative scolastiche statali previste dalla legge n. 153 del 1971;
- il MUR fornirà l'elenco delle Accademie, Conservatori di musica, Istituti superiori di studi musicali e ISIA.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si danno atto che ARAN convocherà una riunione con le confederazioni firmatarie nella settimana ricompresa tra il 10 ed il 15 gennaio 2022, per una ricognizione volta a monitorare la situazione pandemica in rapporto all'avvio delle procedure elettorali.

4

Comparto del personale dei Ministeri - Integrazione dell'Accordo quadro stipulato in data 7 agosto 1998 per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo Regolamento elettorale.

(3 novembre 1998)

1. Ambiti di costituzione delle RSU

a) Le RSU sono costituite nell'ambito di ciascuna amministrazione in correlazione con la propria struttura organizzativa, presso le sedi centrali individuate sulla base delle procedure in atto come sedi di contrattazione integrativa di posto di lavoro (Dipartimenti ovvero Direzioni generali ovvero Uffici centrali di livello di Dirigente generale);

b) Per le amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche è costituito un organismo di rappresentanza unitaria per ciascuna delle sedi individuate sulla base delle procedure in atto come sedi di contrattazione collettiva integrativa di posto di lavoro.

2. Accorpamenti

Le strutture non individuate come sede di contrattazione collettiva integrativa costituiscono, ai fini dell'espressione del voto, seggio elettorale, concorrendo, nello specifico ambito territoriale del collegio elettorale di riferimento, ad eleggere le RSU dove previsto dal precedente punto 1.

3. Numero dei componenti

a. Il numero dei componenti delle RSU si determina computando, con riferimento agli ambiti di costituzione delle rappresentanze unitarie di cui al precedente punto 1:

- 3 unità negli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - con un numero di dipendenti sino a 50;

- 5 unità negli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - con un numero di dipendenti da 51 a 100;

- 7 unità negli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - con un numero di dipendenti da 101 a 200.

b. Per le amministrazioni - o strutture periferiche - aventi un numero di dipendenti superiore a 200, sono confermate le previsioni circa il numero di componenti previsto dall'art. 4, lettere b) e c) dell'Accordo quadro, tenuto conto delle modifiche di cui alla presente lettera a).

5

Comparto degli Enti Pubblici non Economici - Integrazione dell'Accordo quadro stipulato in data 7 agosto 1998 per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo Regolamento elettorale.

(3 novembre 1998)

1. Ambiti di costituzione delle RSU

Le RSU sono costituite, nell'ambito di ciascun ente, presso le strutture periferiche in atto individuate come sedi di contrattazione integrativa a livello di posto di lavoro. In particolare:

- a. Per gli enti che occupano un numero di dipendenti non superiore a 15 unità, è costituito un unico organismo di rappresentanza unitaria del personale;
- b. Per gli enti con un numero di dipendenti superiore a 15 unità e con pluralità di articolazioni delle sedi di lavoro, è costituito un organismo di rappresentanza unitaria per ciascuna delle predette articolazioni in atto individuate come sedi di contrattazione collettiva integrativa a livello di posto di lavoro;
- c. Per quanto attiene alle Sedi Uniche Centrali o Direzioni Generali degli enti, le RSU sono costituite negli ambiti in atto individuati, secondo le caratteristiche ordinamentali degli enti stessi, come sedi di contrattazione integrativa a livello di posto di lavoro.

2. Accorpamenti

Le strutture non individuate come sede di contrattazione collettiva integrati-

va costituiscono, ai fini dell'espressione del voto, seggio elettorale concorrendo nello specifico ambito territoriale del collegio elettorale di riferimento ad eleggere la RSU dove previste dal precedente p. 1.

3. Numero dei componenti

a. Il numero dei componenti delle RSU si determina computando, con riferimento agli ambiti di costituzione delle rappresentanze unitarie di cui al precedente punto 1:

- 3 unità negli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - con un numero di dipendenti sino a 50;

- 5 unità negli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - con un numero di dipendenti da 51 a 100;

- 7 unità negli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - con un numero di dipendenti da 101 a 200.

b. Negli enti - o strutture periferiche - ove siano presenti professionisti appartenenti alle specifiche tipologie transitate nel comparto per effetto del CCNL sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 2 giugno 1998 e del CCNL sui permessi distacchi e altre prerogative sindacali stipulato il 7 agosto 1998, il numero di componenti previsto alla lettera a), secondo e terzo alinea, è aumentato di 1 se i predetti professionisti superano le 15 unità e di 2 se essi superano le 30 e fino a 50 unità, in modo da riservare al personale professionale di riferimento una rappresentanza nell'organismo. Nelle strutture in cui la presenza di personale appartenente alle predette specifiche tipologie professionali sia superiore a 51 unità, il numero dei componenti della rappresentanza unitaria è incrementato di n. 3 componenti.

c. Per il personale indicato nel punto b. sono istituiti specifici collegi elettorali, con garanzia dei diritti di elettorato attivo e passivo.

d. Per gli enti - o strutture periferiche e articolazioni funzionali - aventi un numero di dipendenti superiore a 200, è confermato il numero di compo-

nenti previsto dall'art. 4, lettere b) e c), dell'Accordo quadro, nel rispetto al punto b. della garanzia prevista per i componenti delle RSU delle specifiche tipologie professionali.

4. Dipendenti operanti presso sedi estere

I dipendenti di ruolo dell'ICE e dell'ENIT che operano presso le sedi estere e che sono ricompresi nell'area di applicazione del d. lgs. n. 29/1993 e successive modificazioni e integrazioni partecipano alle votazioni per la RSU dell'unità di riferimento presso la Direzione generale del rispettivo ente. A tal fine è costituito apposito seggio presso l'Ufficio Consolare del Paese cui appartiene la sede di lavoro, che, appena terminate le operazioni di scrutinio, comunica l'esito dello scrutinio stesso alla Commissione elettorale di riferimento.

6

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Art. 42 - Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro¹¹

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni¹². 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.

¹¹ Già art. 47 d.lgs. n. 29/1993 modificato dal d.lgs. n. 396/1997.

¹² L'art. 37 della legge n. 300/1970 prevede: "Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali". A sua volta, l'art. 51 ("Disciplina del rapporto di lavoro"), comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 prevede: "La legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti".

PROMEMORIA

la legge 23 ottobre 1992, n. 421 ("Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e di finanza territoriale"), all'art. 2, comma 1, lettera b), ha previsto la definizione di "criteri di rappresentatività ai fini dei diritti sindacali e della contrattazione compatibili con le norme costituzionali" nonché di "strumenti per la rappresentanza negoziale della parte pubblica, autonoma ed obbligatoria, mediante un apposito organismo tecnico (...) sottoposto alla vigilanza della Presidenza del Consiglio dei ministri (...)".

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

PROMEMORIA

Si tratta degli articoli della legge n. 300/1970 che riguardano rispettivamente i permessi retribuiti (23), i permessi non retribuiti (24) e i permessi per i dirigenti provinciali e nazionali (30). Per il settore pubblico, le prerogative sindacali previste dalla legge 300 sono attualmente disciplinate dal «Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali» del 4 dicembre 2017 (come modificato dal CCNQ 19 novembre 2019).

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.
- 3-bis. Ai fini della costituzione degli organismi di cui al comma 3, è garantita la partecipazione del personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero, ancorché assunto con contratto regolato dalla legge locale. Di quanto previsto dal presente comma si tiene conto ai fini del calcolo della rappresentatività sindacale ai sensi dell'articolo 43.
4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. 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 di enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con 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 ed integrazioni, e del presente decreto. 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 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.
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 struttura periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.
9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli 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 40, comma 2, 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.

Art. 43 - Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva¹³

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, 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 considerato¹⁴.
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

¹³ Già art. 47-bis del d.lgs. n. 29/1993 inserito dal d.lgs. n. 396/1997.

¹⁴ Per il triennio contrattuale 2019-2021, la rappresentatività sindacale relativa al comparto delle Funzioni Centrali è riportata nelle tabelle a pag. 100.

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 40, commi 3-bis e seguenti, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.
6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro 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 certificazio-

ne 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 Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - 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.
13. Ai sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Bolzano e delle regioni Valle D'Aosta e Friuli Venezia-Giulia, riconosciuti rappresentativi agli effetti di speciali disposizioni di legge regionale e provinciale o di attuazione degli Statuti, spettano, eventualmente anche con forme di rappresentanza in comune, i medesimi diritti, poteri e prerogative, previsti per le organizzazioni sindacali considerate rappresentative in base al presente decreto. Per le organizzazioni sindacali che organizzano

anche lavoratori delle minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e della regione della Val d'Aosta, i criteri per la determinazione della rappresentatività si riferiscono esclusivamente ai rispettivi ambiti territoriali e ai dipendenti ivi impiegati.

7

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

4 dicembre 2017

(integrato con le modifiche apportate dal CCNQ 19-11-2019)

Art. 3 - Dirigenti sindacali

1. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 sono dirigenti sindacali:
 - a) i componenti delle RSU;
 - b) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;
 - c) i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998¹⁵;
 - d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998¹⁶;
 - e) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di

¹⁵ Per buona memoria, si ricorda che il comma 3 citato prevede: "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".

¹⁶ Si tratta dell'articolo concernente "Clausola di salvaguardia", vedi pag. 26.

categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;

f) i componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative ai sensi dell'art. 43 comma 2 del d.lgs. 165/2001, non collocati in distacco o aspettativa;

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

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

Art. 4 - Diritto di assemblea

1. I dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto o di area.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) o dalla RSU unitariamente intesa.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno

all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.

Art. 5 - Diritto di affissione

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

Art. 6 - Locali

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

Art. 10 - Permessi sindacali per l'espletamento del mandato

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali ai sensi dell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e) hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato.
2. I permessi di cui al comma 1 si ripartiscono tra le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU, secondo quanto stabilito dagli artt. 28 (Ripartizione dei permessi per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) e 33 (Ripartizione permessi sindacali per l'espletamento del mandato nelle aree dirigenziali).
3. I contratti collettivi di comparto e area potranno integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle organizzazioni sindacali rappresentative.
4. I dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b), ad e) utilizzano i permessi assegnati alle organizzazioni sindacali rappresentative.
5. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.
6. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale dai dirigenti sindacali dei comparti Istruzione e ricerca e Funzioni centrali e delle relative aree dirigenziali operanti all'estero.
7. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente re-

sponsabile della struttura deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.

8. Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del mandato sindacale, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.
9. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dipendenti che siano dirigenti sindacali di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e), possono essere utilizzati in forma cumulata. Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale o parziale ai sensi dell'art. 8 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti di cui all'art. 7 (Distacchi sindacali) e si applica la procedura prevista, per la richiesta dei distacchi, dall'art. 21 (Procedure per la richiesta, revoca e conferme dei distacchi ed aspettative sindacali).
10. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.

Art. 11 – Criteri di ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato

1. In ciascuna amministrazione il contingente dei permessi assegnato alle organizzazioni sindacali rappresentative è distribuito tra queste sulla base del grado di rappresentatività accertata in sede locale come 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 associativo è quello risultante alla data del 31 dicembre di ogni anno, rilevato sulla busta paga del successivo mese di gennaio. Il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione

delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

2. Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è, invece, da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.
3. Prima di procedere all'assegnazione del monte ore annuo di competenza di ogni organizzazione sindacale, determinato ai sensi del comma 1, l'amministrazione dovrà detrarre, dal contingente di spettanza di ciascuna sigla, una quota pari all'eventuale percentuale di permessi utilizzati in forma cumulata ai sensi degli artt. 28 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) e 33 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nelle aree dirigenziali).

Art. 15 - Aspettative e permessi sindacali non retribuiti

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

5. I dirigenti di cui al comma 4 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.
6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

Art. 17 - Rapporti tra associazioni sindacali e RSU

1. Per effetto degli articoli precedenti le associazioni sindacali rappresentative sono complessivamente titolari dei seguenti diritti:
 - a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali di cui agli artt. 7 (Distacchi sindacali) e 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti);
 - b) diritto ai permessi retribuiti per l'espletamento del mandato di cui all'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato), riservati alle sole organizzazioni sindacali rappresentative;
 - c) diritto ai permessi retribuiti per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 (Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari);
 - d) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti).
2. Le RSU sono titolari del diritto ai permessi retribuiti e non retribuiti di cui agli artt. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato) e 15

(Aspettative e permessi sindacali non retribuiti).

3. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, i rapporti tra organizzazioni sindacali rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt. 5 e 6 dell'ACQ 7 agosto 1998¹⁷.

Art. 19 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante nei casi di distacco sindacale è disciplinato dai rispettivi contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali.



PROMEMORIA

Il trattamento economico del personale in distacco sindacale per il comparto Funzioni Centrali è ora disciplinato dall'art. 11 dell'Ipotesi di CCNL sottoscritta il 5 gennaio 2022 e riportato a pag. 97 del presente volume.

2. In caso di distacco ai sensi dell'art. 8, comma 3 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), al dirigente sindacale è garantito:
 - il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico.

¹⁷ Il riferimento è ora da intendersi all'articolo 5 dell'Ipotesi di Accordo quadro 16 novembre 2021 vedi pag. ...).

3. In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.
4. Ai sensi e con le modalità dell'art. 3, comma 4 del d.lgs. 16 settembre 1996, n. 564, in caso di aspettativa sindacale, a tempo pieno o parziale, non retribuita, i contributi figurativi accreditabili in base all'art. 8, ottavo comma della legge 23 aprile 1981, n. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito secondo le indicazioni dei CCNL di comparto o di area dirigenziale.

Art. 20 - Tutela del dirigente sindacale

1. Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione collocata in diverso comune ovvero in altra amministrazione dello stesso o di diverso comparto o area, quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta.
2. Il dipendente o dirigente che rientra in servizio ai sensi del comma 1 è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza, fatte salve le anzianità maturate. Lo stesso conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione di un assegno "ad personam" riassorbibile con i futuri miglioramenti economici, pari alla differenza tra il trattamento economico in godimento e quello previsto per la posizione giuridica ed economica attribuita nella nuova amministrazione.
3. Il dipendente o dirigente di cui al comma 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale, né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.

4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive associazioni sindacali di appartenenza o della RSU qualora il dirigente ne sia componente.
5. Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale. In caso di cessazione dalla carica di componente RSU, il nulla osta viene rilasciato dalla RSU operante al momento della richiesta.
6. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

Art. 23 - Modalità di recupero delle prerogative sindacali

1. Nel caso in cui, comunque, la RSU o le organizzazioni sindacali risultino avere utilizzato permessi per l'espletamento del mandato in misura superiore a quella loro spettante nell'anno, l'amministrazione compensa l'eccedenza nell'anno immediatamente successivo detraendo dal relativo monte-ore di spettanza dei singoli soggetti il numero di ore risultate eccedenti nell'anno precedente, fino a capienza del monte-ore stesso. Per l'eventuale differenza si darà, comunque, luogo al recupero del corrispettivo economico delle ore di permesso fruite e non spettanti.
2. Analogamente, in caso di superamento dei contingenti delle altre prerogative sindacali attribuiti a ciascuna associazione sindacale, per l'eccedenza la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica applica quanto previsto dal comma 1. Il citato Dipartimento della Funzione Pubblica, a richiesta dell'associazione sindacale interessata, può valutare l'opportunità di compensare eventuali eccedenze nella fruizione di permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statuari mediante proporzionale riduzione dei distacchi ottenuti per cumulo di permessi, di spettanza dell'associazione medesima, tenuto presente che 1 distacco da cumulo equivale a n. 1.572 ore di permesso.
3. Le associazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali con riserva per

motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole dei successivi gradi di giudizio, dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi e delle ore di permesso fruite e non spettanti, fatto salvo quanto previsto dai successivi commi.

4. Laddove le associazioni sindacali di cui al comma 3 siano comunque rappresentative in altri comparti o aree, o qualora le stesse abbiano acquisito successivamente la rappresentatività, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica definisce, sentite le medesime associazioni sindacali, un piano di restituzione delle prerogative fruite e non spettanti, mediante proporzionale riduzione dei contingenti assegnati, anche negli anni successivi.
5. Il piano di cui al comma 4 ha ad oggetto esclusivamente i distacchi, ivi inclusi quelli derivanti da cumulo di permessi, ed i permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutarî.
6. La restituzione di cui al comma 4 può essere ripartita per un periodo di tre anni, detraendo quota parte dei contingenti di spettanza di ciascun anno. Qualora l'entità delle prerogative fruite e non spettanti sia rilevante, tale periodo può essere esteso a 5 anni.
7. Al fine di non comprimere eccessivamente l'esercizio delle prerogative sindacali, nella definizione del piano di cui al comma 6, a ciascuna associazione sindacale dovrà essere garantito un contingente minimo del 30% dei permessi e dei distacchi di cui al comma 5 a disposizione in ciascun anno, ferma restando la possibilità, per le singole associazioni sindacali, di concordare percentuali inferiori.
8. Ove l'applicazione dei precedenti commi non consenta di recuperare la totalità delle ore e/o dei distacchi fruiti durante l'ammissione con riserva, per la parte residua si darà comunque luogo al recupero del corrispettivo economico delle prerogative fruite e non spettanti. Analogamente si procede nel caso in cui, a seguito dei successivi accertamenti della rappresentatività, venga meno il requisito della rappresentatività.

9. Alle associazioni sindacali aventi titolo devono essere riassegnati i distacchi, ivi inclusi quelli derivanti da cumulo di permessi, ed i permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari che sarebbero stati attribuiti alle stesse se non fosse intervenuta la pronuncia giurisdizionale. In ogni caso, le prerogative fruite e non spettanti vengono assegnate pro-quota, nei limiti del piano di restituzione previsto ai commi 4 e 5.

Art. 28 – Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione

1. Nei comparti Funzioni centrali, Istruzione e ricerca e PCM, il contingente complessivo dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato è pari a n. 51 minuti per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato negli enti del comparto. I dipendenti in posizione di comando o fuori ruolo vanno conteggiati tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati. Il contingente di cui al presente comma è ripartito secondo la seguente proporzione:
 - a) n. 25 minuti e 30 secondi alla RSU;
 - b) n. 25 minuti e 30 secondi alle organizzazioni sindacali rappresentative, fatto salvo quanto previsto ai commi 6 e 7
2. Il personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero, assunto con contratto regolato dalla legge locale, ove eletto nelle RSU secondo quanto previsto dall'accordo stipulato il 7 agosto 1998, può fruire dei permessi di cui al comma 2, lett. a), fermo restando che lo stesso personale non concorre al calcolo del contingente complessivo dei permessi in parola che resta determinato ai sensi del medesimo comma 2.
3. I permessi di cui al comma 1, lett. b) ed al comma 2 lett. b) sono ripartiti nelle amministrazioni tra le organizzazioni sindacali rappresentative di cui all'art. 31 comma 4 (Norme finali comparti di contrattazione), secondo le modalità indicate nell'art. 11 (Criteri di ripartizione dei permessi per l'espletamento del mandato).

4. Nel comparto Sanità, i permessi sindacali di cui al comma 1, lett. b) possono essere utilizzati in forma cumulata - a livello nazionale - nella misura massima del 38% della quota a disposizione.
- 5-bis. Nel comparto Funzioni locali i permessi sindacali di cui al comma 1, lett. b) possono essere utilizzati in forma cumulata - a livello nazionale - nelle seguenti misure massime:
 - 38% nelle amministrazioni con più di 50 dipendenti;
 - 57% nelle amministrazioni fino a 50 dipendenti.
5. Ai fini del computo del numero dei dipendenti, si fa riferimento ai criteri indicati al comma 1.
6. Nei comparti Funzioni centrali, Istruzione e ricerca (fatta eccezione per le Istituzioni scolastiche ed educative) e PCM i permessi sindacali di cui al comma 2, lett. b) possono essere utilizzati - a livello nazionale - in forma cumulata nella misura massima del 45% della quota a disposizione.
7. Esclusivamente per le Istituzioni scolastiche ed educative la misura massima di cui al comma 6 è pari al 53%, ulteriormente elevabile fino a 4 punti percentuali a condizione che i distacchi ottenuti da tale ultima maggioranza siano attivati nelle amministrazioni del comparto Istruzione e ricerca diverse dalle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione.

8

Ipotesi relativa al contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali triennio 2019-2021 (stralcio) 5 gennaio 2022

Art. 4 - Informazione

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 dalle amministrazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
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 cui all'art. 7, commi 3 e 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), secondo i rispettivi ambiti di competenza, 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 gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) 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 personale. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 5 - Confronto

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 cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), commi 3 e 4, 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.
3. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 3 ed i soggetti sindacali di cui al comma 4 dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie):
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione in turni;
 - b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001;

PROMEMORIA

L'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001 prevede: "Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428."

L'art. 2112 del Codice Civile prevede: "In caso di trasferimento dell'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. L'alienante e l'acquirente sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. L'acquirente è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi, previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente".

- g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- h) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 18 (Norme di prima applicazione);
- i) criteri per valutare la rilevanza degli incarichi conferiti al personale dell'Area EP ai sensi dell'art. 16, comma 6 (Incarichi al personale dell'area EP);

l) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi del personale dell'Area EP.

4. Sono oggetto di confronto, a livello di sede di elezione di RSU, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 4, i criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito dall'amministrazione ai sensi del comma 3, lett. a).
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata ai commi 3 o 4, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5.
2. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici, laddove questi ultimi siano individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello nazionale ("contrattazione integrativa nazionale") ed a livello di sede di RSU ("contrattazione integrativa di sede territoriale"). Nelle altre amministrazioni, si svolge in un unico livello ("contrattazione integrativa di sede unica"). La contrattazione integrativa nazionale può prevedere sezioni specifiche dedicate a determinati ambiti o pluralità di sedi territoriali aventi caratteristiche simili.
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.
5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il

presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

6. Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla performance;

c) la quota di risorse di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree);

c1) l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree);

d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;

f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018;

i) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, del CCNL 12 febbraio 2018 in merito ai turni effettuabili;

j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.

20, comma 6 del CCNL 12 febbraio 2018;

k) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018 per i turni di reperibilità;

m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57, comma 7 del CCNL 12 febbraio 2018;

n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018;

o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 12 febbraio 2018;

q) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018;

r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 3 del CCNL 12 febbraio 2018;

s) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1, del CCNL 12 febbraio 2018 (diritto allo studio);

t) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, del CCNL 12 febbraio 2018 in materia di turni di lavoro;

u) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai

sensi dell'art. 25, comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018;

v) i criteri per la definizione dei trattamenti economici di cui all'art. 50 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) comma 2, lett. c);

x) gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità);

y) la determinazione del termine di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree), comma 2, lett. a);

z) l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali;

aa) l'elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali);

ab) criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'Area EP; in tale ambito è altresì definita la misura percentuale di cui all'art. 53, comma 5 (Trattamento economico del personale della nuova Area EP);

ac) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 11 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale);

ad) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

7. Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 6, lettere b), i), k), l), o), p), q).
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL 12 febbraio 2018

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 5, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), y), z), ad).
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lettere a), b), c), c1), d), e) f), g) h), j), v), x), aa), ab) e ac) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni

negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001¹⁸ è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.



La banca dati ARAN-CNEL della contrattazione integrativa raccoglie tutti gli accordi depositati dal 1° ottobre 2015 in poi. La banca dati è pubblica e liberamente accessibile dalla piattaforma: <https://www.contrattintegrativipa.it> selezionando il comune di interesse, il comparto di contrattazione e la denominazione dell'amministrazione.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 12 febbraio 2018

¹⁸ Si tratta del termine decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo.

Art. 11 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:
a) dello stipendio nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento; b) dell'indennità di amministrazione (Ministeri, Agenzie Fiscali, CNEL) o l'indennità di ente (Enti pubblici non Economici, ENAC) a seconda dell'amministrazione di appartenenza; c) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione), con esclusione delle voci di cui all'art. 50 (Fondo risorse decentrate: utilizzo), comma 2, lett. c), d), h), i) e j) eccezion fatta per i compensi incentivanti di cui alla legge n. 88 del 1989.
2. Le misure percentuali dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. c), sono definite in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 50 (Fondo risorse decentrate: utilizzo).
3. In sede di contrattazione integrativa è definita altresì la quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. c) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
5. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019 la percentuale di cui al comma 1, lett. c) è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive di cui al comma 1, lett. c) corrisposte a carico delle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

6. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproportionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
7. La disciplina di cui al presente articolo è applicata, presso le singole amministrazioni, dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione del presente CCNL.



Smart working.
Mai più in queste condizioni.



9

Tabella rappresentatività Funzioni Centrali 2019-2021

| COMPARTO FUNZIONI CENTRALI | | | | | | |
|---|---------|--------|--------|--------|--------|------------|
| ORGANIZZAZIONE SINDACALE | DELEGHE | % | VOTI | % | MEDIA | CONF. |
| CISL FP | 24.794 | 24,53% | 41.259 | 21,87% | 23,20% | CISL |
| FP CGIL | 19.732 | 19,52% | 40.055 | 21,23% | 20,38% | CGIL |
| UIL PA | 19.102 | 18,90% | 35.646 | 18,90% | 18,90% | UIL |
| CONFSAL UNSA | 12.636 | 12,50% | 22.480 | 11,92% | 12,21% | CONFSAL |
| FLP | 8.091 | 8,01% | 16.317 | 8,65% | 8,33% | CGS |
| USB PI | 6.644 | 6,57% | 18.319 | 9,71% | 8,14% | USB |
| CONFINTESA FP | 7.555 | 7,48% | 11.688 | 6,20% | 6,84% | CONFINTESA |
| DIRPUBBLICA | 271 | 0,27% | 354 | 0,19% | 0,23% | |
| FPM | 190 | 0,19% | 273 | 0,14% | 0,17% | |
| DIRSTAT | 292 | 0,29% | | | 0,14% | |
| ADL COBAS | 115 | 0,11% | 310 | 0,16% | 0,14% | |
| COSP | 200 | 0,20% | 95 | 0,05% | 0,12% | |
| COBAS PI | 42 | 0,04% | 353 | 0,19% | 0,11% | |
| FEDERAZIONE NAZIONALE UGL FUNZIONE PUBBLICA | 178 | 0,18% | 392 | 0,21% | 0,19% | |
| SGB | 53 | 0,05% | 266 | 0,14% | 0,10% | |
| UNADIS | 112 | 0,11% | | | 0,06% | |
| ASGB | 47 | 0,05% | 20 | 0,01% | 0,03% | |
| CMS | 50 | 0,05% | | | 0,02% | |
| SNAPRECOM | 47 | 0,05% | | | 0,02% | |
| SNALS CONFSAL | 43 | 0,04% | 5 | 0,00% | 0,02% | |
| CEUQ - FUNZIONE PUBBLICA | 38 | 0,04% | | | 0,02% | |
| CIDA FC | 36 | 0,04% | | | 0,02% | |
| SI COBAS | | | 60 | 0,03% | 0,02% | |
| UNAEP | 32 | 0,03% | | | 0,02% | |
| UIL FPL | | | 57 | 0,03% | 0,02% | |
| CUB PI | 10 | 0,01% | 33 | 0,02% | 0,01% | |
| ASIA | 22 | 0,02% | | | 0,01% | |
| FLEPAR | 19 | 0,02% | | | 0,01% | |
| ANSUDI | 17 | 0,02% | | | 0,01% | |
| FIALP CISAL | 17 | 0,02% | - | 0,00% | 0,01% | |
| CISNA | | | 30 | 0,02% | 0,01% | |
| ABC - ASS. BENI CULTURALI | 16 | 0,02% | | | 0,01% | |
| FEDERAZIONE GILDA UNAMS | 16 | 0,02% | | | 0,01% | |
| SAVT | 6 | 0,01% | 14 | 0,01% | 0,01% | |
| NURSIND | 13 | 0,01% | | | 0,01% | |
| SINAPPE | 11 | 0,01% | | | 0,01% | |
| CISAL FPC | 10 | 0,01% | | | 0,00% | |
| CONFIAL | 9 | 0,01% | | | 0,00% | |
| FLC CGIL | | | 16 | 0,01% | 0,00% | |
| SAPPE | 8 | 0,01% | | | 0,00% | |
| SINALP | 8 | 0,01% | | | 0,00% | |
| ASIA PI | | | 14 | 0,01% | 0,00% | |
| USPPI | 7 | 0,01% | | | 0,00% | |
| SAB SINDACATO AUTONOMO DI BASE | | | 13 | 0,01% | 0,00% | |
| ANIEF | 6 | 0,01% | | | 0,00% | |
| ANIPA | 5 | 0,00% | | | 0,00% | |
| FISASP | 5 | 0,00% | | | 0,00% | |
| FSA | 5 | 0,00% | | | 0,00% | |
| LAB | 5 | 0,00% | | | 0,00% | |
| SI | 5 | 0,00% | | | 0,00% | |
| SIULP | 5 | 0,00% | | | 0,00% | |
| USPP | 5 | 0,00% | | | 0,00% | |

(segue Rappresentatività Funzioni Centrali 2019-20219)

| COMPARTO FUNZIONI CENTRALI | | | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| ORGANIZZAZIONE SINDACALE | DELEGHE | % | VOTI | % | MEDIA | CONF. |
| FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA | | | 9 | 0,00% | 0,00% | |
| SINCOBAS | | | 9 | 0,00% | 0,00% | |
| CONFSAL FENAL | | | 8 | 0,00% | 0,00% | |
| ANQUAP | 4 | 0,00% | | | 0,00% | |
| SINDACAL | 4 | 0,00% | | | 0,00% | |
| ANVIS | 3 | 0,00% | | | 0,00% | |
| ISA | 3 | 0,00% | | | 0,00% | |
| OSAPP | 3 | 0,00% | | | 0,00% | |
| RDB | 3 | 0,00% | | | 0,00% | |
| SIPRE | 3 | 0,00% | | | 0,00% | |
| SNALV | 3 | 0,00% | | | 0,00% | |
| SNF | 3 | 0,00% | | | 0,00% | |
| CONFAEL | 2 | 0,00% | | | 0,00% | |
| CONFSAL VIGILI DEL FUOCO | 2 | 0,00% | | | 0,00% | |
| FSP – FEDERAZIONE SINDACATI PENITENZIARI | 2 | 0,00% | | | 0,00% | |
| ORMA | 2 | 0,00% | | | 0,00% | |
| SAP | 2 | 0,00% | | | 0,00% | |
| SINOD | 2 | 0,00% | | | 0,00% | |
| UGL FED. NAZIONALE DELLE AUTONOMIE | 2 | 0,00% | | | 0,00% | |
| AMENIF IP | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| ANFP | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| ANP | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| ASA | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| CIMO | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| CISAL | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| CIU – CONF ITALIANA UNIONQUADRI | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| CLAS | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| COBAS SCUOLA | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| COSNIL | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| FENAS | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| LABOR | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| SADP | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| SIDIPE | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| SPIF | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| SPP | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| UNICOBAS SCUOLA E UNIVERSITA' | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| USI AIT | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| USPPI CUSPEL | 1 | 0,00% | | | 0,00% | |
| CISL FSUR | | | 1 | 0,00% | 0,00% | |
| USI AIT ENTI LOCALI | | | 1 | 0,00% | 0,00% | |
| Deleghe/voti non attribuibili | 6 | 0,01% | 28 | 0,01% | 0,01% | |
| Deleghe di valore inferiore al 50% media di settore | 236 | 0,23% | | | 0,12% | |
| TOTALE | 101.066 | 100,00% | 188.635 | 100,00% | 100,00% | |

Fonte: ARAN, Accertamento della rappresentatività per i comparti di contrattazione collettiva - Triennio 2019-2021

10

Circolare ARAN n. 1 del 27-1-2022: “Rinnovo delle RSU. Elezioni del 5, 6 e 7 aprile 2022. Chiarimenti circa lo svolgimento delle elezioni.”¹⁹

A. PREMESSA

Ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, parte II, con il Protocollo sottoscritto il 7 dicembre 2021²⁰ è stato definito il calendario delle votazioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) con la tempistica delle procedure elettorali, nonché il termine per le adesioni all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e s.m.i.

Le elezioni delle RSU sono indette contestualmente nella generalità delle Amministrazioni in indirizzo nei giorni 5, 6 e 7 aprile 2022.

La concreta esperienza di gestione delle passate elezioni ha reso necessario da parte dell'ARAN la formulazione di più note di chiarimenti finalizzate al loro corretto svolgimento, per definire alcuni dettagli procedurali non esplicitati nel regolamento elettorale. Al fine di facilitare le operazioni elettorali, le parti firmatarie del Protocollo del 7 dicembre 2021 hanno convenuto sull'opportunità di riassumerle, a mero titolo riepilogativo, in un testo che unifica e sostituisce tutte le note inviate in occasione delle elezioni svoltesi in passato, alle quali non si dovrà più fare riferimento.

Nella presente nota è elencata tutta la documentazione necessaria, scaricabile dal sito www.aranagenzia.it, della quale si raccomanda una attenta lettura.

Si chiede, inoltre, alle Amministrazioni articolate sul territorio di consegnare alle proprie Amministrazioni/sedi “periferiche”, alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista e alle Commissioni Elettorali, oltre al materiale previsto,

¹⁹ Le note sono dei curatori del volume.

²⁰ Vedi pag. 55 e seguenti.

anche la presente nota.

Si precisa, infine, che le elezioni in oggetto riguardano esclusivamente il rinnovo delle RSU e che, per quanto concerne la individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), si dovrà fare riferimento alla normativa che disciplina attualmente la materia (CCNQ del 10 luglio 1996²¹, decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e suc. mod. ed integrazioni).

Si ricorda che i verbali elettorali dovranno essere trasmessi all'ARAN esclusivamente mediante procedura on-line. A tal fine, nel sito istituzionale dell'Agenzia, è presente un'Area Riservata alle Amministrazioni Pubbliche attraverso la quale queste ultime dovranno adempiere agli obblighi di trasmissione dei dati all'Agenzia. Per poter accedere a tale Area, occorre prioritariamente procedere alla registrazione del Responsabile Legale dell'Ente (RLE) o del collegio (RLC). Sotto tale profilo, ogni Amministrazione ed ogni sede periferica di elezione RSU, individuata nelle mappature di cui all'art. 2 del Protocollo del 7 dicembre 2021, dovrà provvedere, a meno che non vi abbia già provveduto, ad accreditare il proprio RLE o RLC. Per i dettagli relativi alla registrazione si rinvia alla guida scaricabile dal sito www.aranagenzia.it.

All'interno dell'Area Riservata alle Pubbliche Amministrazioni è stato predisposto un applicativo denominato "VERBALI RSU". Per accedere a tale applicativo il RLE potrà designare un Responsabile del Procedimento (RP) verbali RSU. L'RLE rimane in ogni caso responsabile, insieme all'RP, di tutti i dati immessi nel sistema mediante l'utilizzo delle credenziali di accesso assegnate al RP Verbali RSU. Tali dati sono equiparati all'invio cartaceo sottoscritto con firma autografa.

Si fa, infine, presente che nel proseguo della presente nota con il termine "Amministrazione" sono indicate genericamente tutte le Amministrazioni pubbliche, comunque denominate, nonché le istituzioni scolastiche ed educative,

²¹ Il contratto collettivo quadro in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il "rappresentante per la sicurezza", prevede che nelle amministrazioni o unità lavorative fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza sia eletto dai lavoratori a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto; nelle amministrazioni o unità lavorative con più di quindici dipendenti il rappresentante per la sicurezza viene individuato nell'ambito delle rappresentanze sindacali.

mentre la dizione “comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego” è semplificata in “comparti”.

B. CHIARIMENTI

Come indicato nella premessa, ai soli fini di una migliore comprensione, la presente nota si limita a fornire chiarimenti operativi di dettaglio alle clausole generali dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e s.m.i.

§ 1. Protocollo del 7 dicembre 2021

Il citato Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie del personale dei comparti - tempistica delle procedure elettorali sottoscritto il 7 dicembre 2021 contiene il calendario delle elezioni.

§ 2. Tempistica delle procedure elettorali

Le elezioni si svolgono contestualmente in tutte le Amministrazioni in indirizzo e non possono essere rinviate per motivi organizzativi locali. Copia dell'annuncio deve essere affissa all'albo di ciascuna Amministrazione o in luogo accessibile a tutti o sull'intranet aziendale.

I giorni 5, 6 e 7 aprile 2022 sono destinati alle votazioni. Il primo giorno (5 aprile 2022) è utilizzato per l'insediamento del seggio elettorale - o dei seggi qualora le Commissioni Elettorali, in ragione della dislocazione delle eventuali sedi distaccate, decidano di allestire più seggi che fanno capo al collegio unico di elezione della RSU - nonché per le operazioni di voto.

È compito delle Commissioni Elettorali, al fine di assicurare le migliori condizioni per l'esercizio del voto, definire l'orario di apertura e chiusura giornaliera dei seggi ed, in particolare, quello dell'ultimo giorno di votazione (7 aprile), dandone la necessaria preventiva pubblicità a tutti gli elettori attraverso l'affissione all'albo dell'Amministrazione o in luogo accessibile a tutti o sull'intranet aziendale.

Il giorno 8 aprile 2022 è dedicato esclusivamente allo scrutinio. Poiché le

elezioni avvengono contestualmente in tutte le Amministrazioni in indirizzo, anche lo scrutinio deve avvenire contemporaneamente il giorno 8 aprile 2022: conseguentemente, nella singola Amministrazione non può essere prevista alcuna anticipazione dello scrutinio.

A prescindere dalla data di costituzione, **tutte le RSU delle Amministrazioni ricomprese nei comparti in indirizzo devono essere rielette.**

§ 3. Sede di elezione della RSU

È prevista l'elezione di una unica RSU nelle Amministrazioni del comparto Funzioni locali e del comparto Sanità, nonché nelle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e nelle Università.

In tali enti l'elezione della RSU avviene, dunque, a livello di Amministrazione, coincidente con il collegio elettorale unico (che comprende le eventuali sedi distaccate a prescindere dalla loro ubicazione territoriale).

Per le Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione gli elenchi delle sedi per la presentazione delle liste sono resi disponibili dal Ministero dell'Istruzione e dal MAECI, alle organizzazioni sindacali che ne facciano richiesta.

È possibile prevedere più sedi di elezione della RSU nelle Amministrazioni del comparto Funzioni centrali, del comparto Istruzione e ricerca (con esclusione delle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e delle Università) e della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Per l'individuazione delle sedi di elezione delle RSU, occorre fare riferimento agli appositi Protocolli che le Amministrazioni articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche hanno definito con le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto entro l'11 gennaio 2022. In merito si rinvia alla circolare ARAN n. 1 del 2021 (nota prot. 8535 del 10 dicembre 2021).

§ 4. Presentazione delle liste elettorali

Possono presentare le liste elettorali:

1. senza alcun adempimento relativo alla presentazione dello statuto e atto costitutivo, alla dichiarazione di adesione all'Accordo quadro del 7 agosto



1998 per la costituzione delle RSU ed alle norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990 n. 146 e s.m.i.

a) tutte le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative nei comparti di contrattazione per il triennio 2019-2021²²;

b) tutte le organizzazioni sindacali, rappresentative e non, formalmente aderenti alle confederazioni sottoscrittrici del Protocollo di cui alla lett. A) e alle confederazioni firmatarie dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998. Nel solo caso in cui si tratti di organizzazioni non rappresentative, le confederazioni firmatarie devono attestarne l'adesione tramite dichiarazione da allegare alla lista elettorale;

c) le organizzazioni sindacali di categoria che vi abbiano già provveduto in occasione di precedenti elezioni.

2. devono, invece, presentare lo statuto e l'atto costitutivo, la dichiarazione di adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU, nonché quella relativa all'applicazione delle norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990 n. 146 e s.m.i., entro il termine fissato, tutte le altre organizzazioni sindacali di categoria che non rientrano nei casi indicati nel precedente punto 1 lett. a), b) e c). La predetta documentazione deve essere consegnata direttamente alle Commissioni Elettorali congiuntamente alla presentazione della lista.

Per facilitare le procedure, come eccezione a tale regola, l'originale o copia autenticata dello statuto e dell'atto costitutivo possono anche essere presentati all'ARAN., che rilascia un attestato di mero deposito in carta semplice. In questo caso, le organizzazioni sindacali, all'atto della presentazione della lista, possono allegare, in sostituzione del deposito materiale dello statuto e dell'atto costitutivo, l'attestato rilasciato dall'ARAN in copia autenticata nei modi di legge ovvero, in alternativa, dichiarazione sostitutiva circa l'avvenuto rilascio dell'attestato in parola con indicazione espressa del numero di protocollo e della data del rilascio per dimostrarne la corretta provenienza.

²² Per il comparto Funzioni Centrali, vedi le tabelle riportate alle pp. 100 e 101.

Anche la formale dichiarazione di adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998, nonché quella di applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990 n. 146 e s.m.i. può essere presentata all'ARAN., che rilascia un apposito attestato in carta semplice. Vale, in questo caso, quanto indicato al precedente capoverso.

È importante sottolineare che, al fine di semplificare e velocizzare l'acquisizione dei dati elettorali consentendo all'ARAN di preinserire nella procedura di rilevazione on-line i nomi delle organizzazioni sindacali che intendono presentare liste nelle elezioni delle RSU, le organizzazioni sindacali possono depositare presso l'Agenzia, entro il termine ultimo per la presentazione delle liste, formale dichiarazione dalla quale si evinca con chiarezza in quali comparti intendono partecipare alle elezioni.

La dichiarazione dovrà essere corredata da originale o copia autenticata dell'atto costitutivo e del vigente statuto al fine di consentire l'individuazione dell'esatta denominazione della lista da inserire nell'applicativo VERBALI RSU. Inoltre, le organizzazioni a ciò tenute dovranno allegare formale adesione all'accordo quadro 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU e per la definizione del relativo regolamento elettorale ed alle norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni ed integrazioni. Tali adempimenti non sono previsti per le organizzazioni sindacali che abbiano già trasmesso la documentazione in parola all'Agenzia. In tale ultimo caso è sufficiente che nella suddetta dichiarazione si attesti che gli stessi non hanno subito modificazioni.

L'ARAN pubblica sul proprio sito internet l'elenco delle organizzazioni sindacali a cui sono stati rilasciati gli attestati. Tale elenco indica solamente che alcune organizzazioni sindacali, dovendo adempiere alla presentazione della documentazione di cui al punto 2), hanno scelto di farlo presso l'ARAN., anziché direttamente alle Commissioni Elettorali. Si ricorda che in questo caso l'O.S. dovrà depositare l'attestato rilasciato dall'ARAN in copia autenticata nei modi di legge ovvero, in alternativa, dichiarazione sostitutiva circa l'avvenuto rilascio dell'attestato in parola con indicazione espressa del numero di protocollo e della data del rilascio per dimostrarne la corretta provenienza.

§ 5. Soggetti esclusi dalla presentazione delle liste elettorali

Non possono presentare le liste elettorali:

1. le organizzazioni sindacali aggregate tra loro di fatto, a meno che non abbiano costituito un nuovo soggetto sindacale rilevabile dallo statuto;
2. le organizzazioni sindacali che, a seguito dei mutamenti associativi, hanno ceduto le proprie deleghe ad un nuovo soggetto e, conseguentemente, hanno cessato ogni attività sindacale nel comparto. Tali organizzazioni non possono presentare singolarmente le proprie liste. La presentazione della lista deve avvenire, pertanto, unicamente attraverso l'organizzazione sindacale che ha acquisito le deleghe, utilizzando l'esatta denominazione di quest'ultima indicata nel vigente statuto. Non sono ammesse indicazioni di sezioni/settori/dipartimenti o ogni altra forma di articolazione interna. In caso di mancato rispetto del presente punto i voti non potranno essere attribuiti e diverranno non assegnabili per l'accertamento della rappresentatività sindacale;
3. le organizzazioni sindacali congiuntamente tra loro;
4. le organizzazioni e le associazioni che non sono formalmente costituite con proprio statuto e atto costitutivo;
5. i dipendenti attraverso proprie liste, non avendo i requisiti di cui al precedente paragrafo 3, nonché le associazioni che non abbiano finalità sindacali.

È compito della Commissione Elettorale verificare il rispetto delle regole sulla presentazione delle liste, **non accettandole** ove non rispondano ai requisiti richiesti.

§ 6. Elettorato passivo

La nuova formulazione dell'art. 3 dell'ACQ 7 agosto 1998, introdotta dall'CCNQ 9 febbraio 2015, riconosce l'elettorato passivo (possibilità di candidarsi):

a) a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che a tempo parziale);

b) in tutti i comparti, con esclusione delle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione (AFAM), ai dipendenti a tempo determinato, in servizio alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio), il cui contratto a termine abbia una durata complessiva di almeno 12 mesi dalla data di costituzione della stessa;

c) nelle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione (AFAM) ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato cui sia stato conferito un incarico annuale fino al termine dell'anno scolastico/accademico o fino al termine delle attività didattiche.

I dipendenti che si trovano **in posizione di comando, fuori ruolo o qualsiasi altra forma di assegnazione temporanea** presso altre Amministrazioni (o presso un altro ufficio della stessa Amministrazione nel caso la stessa sia articolata in una pluralità di sedi RSU) esercitano l'elettorato attivo presso l'Amministrazione (o la sede) di assegnazione. In merito va osservato che le summenzionate forme di assegnazione del personale rivestono carattere di temporaneità, con la conseguenza che, laddove a tale personale venisse riconosciuto l'elettorato passivo nell'Amministrazione ove è utilizzato, il venir meno del comando comporterebbe la decadenza da componente eletto, con il rischio che si verifichi anche la decadenza dell'intera RSU. Conseguentemente le parti, al fine di temperare l'esigenza della stabilità della RSU con il diritto all'elettorato passivo di detti dipendenti, hanno ritenuto opportuno prevedere che al lavoratore venga garantita la possibilità di candidarsi presso l'Amministrazione di provenienza. Analogamente si procede in caso di assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 42 bis del d.lgs. n. 151 del 2001 o dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992. Resta fermo che, in tutti i casi, il lavoratore, qualora eletto, dovrà rientrare in servizio revocando il comando o il fuori ruolo.

Nelle Amministrazioni di nuova e recente istituzione ove, alla data del 31 gennaio 2022 risulti in servizio solo o prevalentemente personale comandato in attesa di inquadramento nelle relative dotazioni organiche, ai dipendenti è riconosciuto anche l'elettorato passivo purché abbiano tale requisito nell'Amministrazione di provenienza e che quest'ultima rientri tra le Amministrazioni di

cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 rappresentate dall'ARAN. L'eccezione si giustifica dal fatto che si tratta di personale la cui posizione non è caratterizzata dalla temporaneità tipica dell'istituto del comando in senso stretto. Peraltro, in questo caso, se si applicasse la regola alla lettera, escludendo il personale comandato dall'elettorato passivo, la RSU risulterebbe non eleggibile.

Possono essere candidati i sottoscrittori della lista, non essendo tale posizione enunciata nell'elenco delle esclusioni.

Non sono titolari di elettorato passivo:

- i presentatori della lista;
- i membri della Commissione Elettorale (che all'atto della designazione devono dichiarare espressamente di non candidarsi);
- i dipendenti a tempo determinato che non abbiano i requisiti precedentemente indicati;
- i dipendenti con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale del comparto al quale sia stato conferito l'incarico di dirigente a tempo determinato con stipulazione del relativo contratto individuale;
- i dipendenti in servizio in posizione di comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea da altre pubbliche Amministrazioni, in quanto conservano l'elettorato passivo nell'Amministrazione di provenienza.

È possibile candidarsi in una sola lista. Nel caso in cui, nonostante il divieto, un dipendente si candidi in più liste, la Commissione Elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di renderle pubbliche tramite affissione, lo invita con atto scritto, entro un termine assegnato, ad optare. In mancanza di opzione il candidato viene escluso dalla competizione elettorale.

Poiché al candidato non è richiesta alcuna espressa accettazione formale della candidatura, la mancanza di essa non costituisce motivo di esclusione. Tuttavia, sarebbe opportuno, per la trasparenza della candidatura stessa, che

le singole organizzazioni sindacali presentatrici di lista prevedessero una formale accettazione della candidatura.

Non è previsto alcun obbligo per il candidato di essere iscritto o di iscriversi all'organizzazione sindacale nelle cui liste è presentato.

§ 7. Procedura per la presentazione delle liste

L'art. 4 del regolamento elettorale precisa quale sia il numero di firme necessario per la presentazione della lista.

Ogni lavoratore può firmare per una sola lista, pena la nullità della firma apposta.

Ogni lista ha un solo presentatore, che può essere un dirigente sindacale (aziendale-territoriale- nazionale) dell'organizzazione sindacale interessata, ovvero un dipendente delegato dalla stessa (la delega deve essere allegata alla lista).

Un dipendente con qualifica dirigenziale può essere presentatore di lista nel solo caso in cui sia dirigente sindacale accreditato per il comparto dal sindacato di categoria che presenta la lista.

Il presentatore di lista, qualora sia un dipendente dell'Amministrazione sede di elezione della RSU, può anche essere tra i firmatari della stessa.

La firma del presentatore di lista deve essere autenticata dal dirigente del competente ufficio dell'Amministrazione interessata, o da un suo delegato, ovvero in uno qualsiasi dei modi previsti dalla legge. L'eventuale inadempienza deve essere rilevata dalla Commissione Elettorale che assegna, in forma scritta, un termine congruo all'organizzazione interessata perché provveda alla formale regolarizzazione. In caso di invio della lista tramite PEC, la firma del sottoscrittore può essere apposta in modalità digitale, che ne certifica senza ulteriori adempimenti l'autenticità.

Al fine di facilitare la procedura di autenticazione della firma da parte dell'Amministrazione interessata (dirigente del servizio preposto o dipendente all'uo

po delegato), di seguito si allega fac-simile della dichiarazione dell'Amministrazione da apporre sulla lista a corredo della firma del presentatore della stessa, precisando che l'Amministrazione non può, se richiesto, rifiutare di provvedervi rinviando ad altri soggetti (es. notaio, anagrafe comunale, etc.) ai sensi dell'art. 4, comma 7, dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 parte II Regolamento elettorale:

| <u>AUTENTICA FIRMA DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE</u> | | | |
|--|----------------|-------|---------------------|
| Io | sottoscritto/a | _____ | in qualità di _____ |
| _____ attesto che il Sig/ra (<i>presentatore/trice della lista</i>) | | | |
| _____ nato/a a _____ il _____ identificato/a con | | | |
| documento (<i>indicare tipo ad es. carta d'identità o equipollente</i>) _____ n. _____ | | | |
| <i>rilasciato da _____ il _____ ha apposto la firma in mia</i> | | | |
| <i>presenza.</i> | | | |
| Luogo e Data _____ | | | |
| <i><u>Timbro Amministrazione</u></i> | | | |
| <i><u>Firma</u></i> | | | |

I presentatori di lista garantiscono sull'autenticità delle firme dei lavoratori.

Le liste possono essere presentate a partire dal giorno 1° febbraio 2022 e sino al 25 febbraio 2022, ultimo giorno utile.

La Commissione Elettorale comunica, attraverso affissione all'albo dell'Amministrazione o in luogo accessibile a tutti o sull'intranet aziendale, l'orario di chiusura per la presentazione delle liste nell'ultimo giorno di scadenza, orario che coincide con quello di chiusura degli uffici abilitati a riceverle. Nel solo caso in cui l'Amministrazione sia chiusa nella giornata del 25 febbraio 2022 - termine ultimo per la presentazione delle liste - e la Commissione Elettorale non possa operare (es. festività locale, altre circostanze eccezionali che comportino la chiusura degli uffici), l'ultimo giorno per la presentazione delle liste elettorali è spostato al primo giorno lavorativo immediatamente successivo.

È possibile la presentazione di una sola lista per ogni organizzazione sindacale.

Le liste devono essere presentate dalle organizzazioni sindacali all'ufficio dell'Amministrazione che, secondo i rispettivi ordinamenti, gestisce le relazioni sindacali o comunque il personale e, dalla data del suo insediamento, direttamente alla Commissione Elettorale.

Le liste possono anche essere inviate per posta/PEC. In tal caso la lista deve, comunque, pervenire entro il termine massimo fissato per la presentazione della stessa. Fa fede il protocollo in entrata della Commissione Elettorale o della Amministrazione.

Per individuarne l'ordine di arrivo, la data di ricevimento delle liste deve risultare dal protocollo della Commissione Elettorale o dell'Amministrazione. Nel caso di liste presentate contemporaneamente, l'ordine di precedenza sulla scheda è estratto a sorte.

Nella presentazione della lista, le organizzazioni sindacali devono usare la propria esatta denominazione. È esclusa la possibilità di utilizzare dizioni improprie ovvero usi lessicali non corrispondenti alla denominazione statutaria.

È interesse della organizzazione sindacale verificare che la propria denominazione sia riportata correttamente sulle schede elettorali e nel verbale finale contenente i risultati delle votazioni.

Le Commissioni Elettorali devono riportare in tutti i loro atti la denominazione della organizzazione sindacale in modo assolutamente conforme a quella utilizzata in sede di presentazione della lista e non possono, in alcun caso, utilizzare dizioni difformi o abbreviazioni in uso nella prassi.

L'ammissione della lista elettorale è compito esclusivo della Commissione Elettorale. L'Amministrazione non ha alcuna competenza in merito, né può esprimere pareri.

Il numero dei candidati di ogni lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere. A titolo esemplificativo, nel caso in cui la RSU da eleggere sia di 3 componenti il numero di candidati della lista non può essere superiore a 4 [3 componenti + 1 (un terzo di 3) = 4]. Il regolamento elettorale non disciplina l'eventuale arrotondamento dei decimali risultanti. Ad

avviso dell'ARAN tale arrotondamento deve avvenire secondo gli usuali criteri matematici (per eccesso o per difetto).

Nel caso in cui, entro il termine ultimo fissato, non venga presentata alcuna lista, l'Amministrazione deve darne immediata comunicazione all'ARAN mediante invio di email all'indirizzo protocollo@pec.aranagenzia.it.

§ 8. Elettorato attivo

La normativa relativa all'elettorato attivo è stata riformulata con l'art. 1 del CCNQ 9 febbraio 2015. In particolare, la nuova disciplina riconosce l'elettorato attivo (diritto di voto) a tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in forza nell'Amministrazione alla data di inizio delle votazioni, ivi compresi quelli provenienti da altre Amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando e fuori ruolo, indipendentemente dai compiti svolti e anche se non titolari di posto nella Amministrazione stessa, che devono essere inclusi nelle liste (rientrano in questa casistica tutte le forme di utilizzazioni stabili es: personale utilizzato, in assegnazione provvisoria o temporaneamente assegnato presso l'Amministrazione sede di elezione, personale in comando o fuori ruolo da altre Amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, personale beneficiario di prerogative sindacali).

Dal diritto di voto sono, comunque, esclusi:

- il personale con rapporto di lavoro interinale, CFL, etc...
- il personale non contrattualizzato o assimilato a quello non contrattualizzato;
- il personale con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale del comparto al quale sia stato conferito l'incarico di dirigente a tempo determinato con stipulazione del relativo contratto individuale;
- il personale a cui si applica un contratto di lavoro diverso da quelli stipulati dall'ARAN (es. dipendenti a cui si applicano contratti di settori privati quali agroalimentari, chimici, forestali, etc.);
- il personale con contratto di consulenza o comunque "atipico".

Il personale assunto nel periodo intercorrente tra l'inizio delle procedure elettorali (31 gennaio 2022) e la data di votazione ha diritto di voto (elettorato attivo) - nei limiti e con le precisazioni sopra esposte - senza conseguenze su tutte le procedure attivate, compreso il calcolo dei componenti la RSU, il cui numero rimane invariato.

Il diritto di voto si esercita in un'unica sede. È sempre compito delle Commissioni Elettorali controllare che non si verifichino casi di doppia partecipazione al voto presso le diverse Amministrazioni in cui i dipendenti possono operare (es. personale a part-time su più comuni oppure personale delle istituzioni scolastiche che lavora su più sedi). Il personale delle Istituzioni scolastiche ed educative che ha l'orario articolato su più sedi esercita il diritto di voto solamente nell'Istituzione scolastica ove presta l'attività in modo prevalente, che deve inserirne il nominativo nell'elenco generale alfabetico degli elettori.

§ 9. Commissione Elettorale: composizione, insediamento e costituzione

I componenti della Commissione Elettorale sono designati esclusivamente dalle organizzazioni sindacali che presentano le liste e devono essere indicati tra i lavoratori in servizio presso l'Amministrazione in cui si vota, ivi compresi quelli a tempo determinato o in posizione di comando o fuori ruolo.

In presenza di Amministrazioni sede unica di RSU, articolate in più sedi di servizio, il componente della Commissione può essere un qualsiasi dipendente dell'Amministrazione, indipendentemente dalla sede di lavoro (principale o distaccata).

Nel caso in cui nella medesima sede di lavoro siano previste più sedi di elezione della RSU (es. Ministeri articolati in più Dipartimenti aventi sede in un unico stabile), il componente della Commissione Elettorale può anche essere un dipendente di ufficio diverso da quello ove opera il collegio elettorale della RSU purché in servizio presso la sede stessa.

Non possono essere designati quali componenti della Commissione Elettorale i dirigenti a tempo indeterminato o determinato, ivi inclusi i dipendenti del comparto ai quali sia stato conferito l'incarico di dirigente a tempo determina-

to con stipulazione del relativo contratto individuale.

L'Amministrazione non ha alcun compito né può intervenire sulle designazioni dei componenti della Commissione Elettorale, che possono essere effettuate esclusivamente dalle organizzazioni sindacali che presentano le liste, anche qualora queste ultime siano state presentate tra l'insediamento e la costituzione formale della Commissione stessa.

Nelle Amministrazioni con un numero di dipendenti superiore a 15, la Commissione Elettorale deve essere formata da almeno tre componenti ed è compito delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista garantirne il numero minimo. Nel caso in cui non siano pervenute almeno tre designazioni, sarà cura dell'Amministrazione chiedere a tutte le organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste di integrare la Commissione Elettorale almeno sino al raggiungimento dei tre componenti necessari per l'insediamento. Qualora siano state presentate due liste e designati due soli componenti, entrambi i sindacati presentatori di lista possono designare un componente aggiuntivo.

Nelle Amministrazioni con un numero di dipendenti uguale o inferiore a 15 è sufficiente una sola designazione. Se il presentatore di lista è un dipendente dell'Amministrazione in cui si vota, lo stesso può essere designato per la Commissione Elettorale. Tale regola si estende alle Amministrazioni con più di 15 dipendenti nei soli casi in cui sia stata presentata una unica lista, oppure, in presenza di più liste, solo una delle organizzazioni sindacali presentatrici, benché sollecitate ad integrare la Commissione, abbia nominato il componente.

La Commissione Elettorale deve essere insediata entro il 10 febbraio 2022 e formalmente costituita entro il 16 febbraio 2022. La differenza tra insediamento e costituzione consiste nella circostanza che la Commissione Elettorale si considera insediata, su comunicazione dell'Amministrazione, non appena siano pervenute almeno tre designazioni (o una designazione nelle Amministrazioni con meno di 15 dipendenti). Pertanto, può insediarsi ed operare anche prima del 16 febbraio, salvo sua successiva formale costituzione nei termini fissati.

Le designazioni dei componenti sono presentate all'ufficio dell'Amministrazione a ciò preposto, cui spetta il compito di comunicare ai soggetti designati l'avvenuto insediamento della Commissione Elettorale, nonché l'indicazione

del locale ove la stessa opera e la trasmissione a questa di tutti i documenti nel frattempo pervenuti. Da tale comunicazione la Commissione si considera insediata.

Con l'avvenuto insediamento della Commissione Elettorale le liste e tutti gli atti saranno consegnati direttamente a quest'ultima.

Il fatto che non vengano presentate liste entro le date previste per l'insediamento e la costituzione della Commissione Elettorale non impedisce la costituzione della stessa anche in data successiva. Infatti, poiché i componenti della Commissione possono essere indicati nelle liste elettorali e queste ultime possono essere presentate sino al giorno 25 febbraio 2022, la Commissione Elettorale potrà essere costituita entro tale ultimo termine. In caso contrario non sarebbe possibile garantire il diritto di voto.

L'Amministrazione, in questo caso, continuerà ad attendere e a ricevere le liste sino al verificarsi delle condizioni di insediamento e costituzione della Commissione Elettorale. Se alla data del 25 febbraio - termine ultimo - non risulteranno presentate liste da parte di alcun sindacato, l'Amministrazione dovrà rilevare la temporanea mancanza di interesse allo svolgimento delle elezioni per la costituzione della RSU in quella sede di lavoro e darne immediata comunicazione all'ARAN mediante invio di email all'indirizzo protocollo@pec. aranagenzia.it. Si rammenta, in ogni caso, che, unitamente alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, la RSU è soggetto necessario della delegazione trattante di parte sindacale ai fini della contrattazione integrativa.

Tutte le Amministrazioni hanno l'obbligo di consentire ai componenti delle Commissioni Elettorali l'assolvimento dei propri compiti utilizzando ogni forma di flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

Poiché le operazioni elettorali sono un adempimento obbligatorio per legge in vista della costituzione di organismi che assumono carattere necessario ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale, sia i componenti delle Commissioni Elettorali che gli scrutatori ed i presidenti di seggio espletano i compiti loro attribuiti durante le ore di servizio. In tal senso si è espresso il Dipartimento della Funzione Pubblica nel parere emesso in data 28 ottobre

1998, prot. 33576/98.7.515.

§ 10. Compiti della Commissione Elettorale

Il regolamento elettorale non può essere esaustivo dell'intera casistica che può presentarsi nel corso delle procedure elettorali. È, pertanto, compito delle Commissioni Elettorali, a fronte di fattispecie non regolate, colmarne le lacune stabilendo i criteri cui attenersi sulla base dei principi di correttezza e di buona fede, nonché facendo riferimento ai principi generali dell'ordinamento.

Di seguito si fornisce un sunto delle clausole contrattuali e dei chiarimenti forniti nelle precedenti elezioni in ordine agli adempimenti della Commissione Elettorale, la quale:

1. nella prima seduta plenaria elegge il presidente e, in ragione delle esigenze organizzative dell'Amministrazione, previo accordo con il dirigente preposto, definisce l'orario di apertura e chiusura giornaliera dei seggi ed in particolare l'orario di chiusura dell'ultimo giorno di votazione, avvertendo tutti i dipendenti elettori mediante pubblicità nell'albo dell'Amministrazione. La Commissione Elettorale non può modificare le date di votazione e di scrutinio, ma può fissare la durata giornaliera di apertura dei seggi che dovrà essere tale da contemperare da un lato la necessità di favorire la massima partecipazione al voto del personale, anche tenendo conto di eventuali articolazioni dell'orario di lavoro su più turni, e dall'altro l'esigenza di non gravare inutilmente sulla funzionalità del servizio se non nei limiti descritti. Nel caso in cui, ad esempio, si verifici che nella prima giornata di votazione tutti gli elettori abbiano espresso il proprio voto, il seggio potrà rimanere chiuso sino al giorno 8 aprile, data fissata per procedere allo scrutinio, avendo cura di garantire la sicurezza dell'urna e del materiale elettorale;
2. acquisisce dall'Amministrazione l'elenco generale degli elettori;
3. riceve le liste elettorali;
4. verifica le liste e le candidature e ne decide l'ammissibilità;
5. esamina i ricorsi sull'ammissibilità delle liste e delle candidature. Compete,

infatti, esclusivamente alla Commissione Elettorale la verifica del rispetto delle regole che devono essere seguite nella presentazione delle liste. Le Commissioni Elettorali devono autonomamente e motivatamente decidere sull'ammissibilità delle liste e sui problemi connessi all'individuazione delle tipologie degli aspetti formali ammessi alla regolarizzazione (ad es. autocertificazione, candidature, ecc..), non essendo possibile a soggetti terzi, ivi compresa l'ARAN, intervenire e assumere orientamenti in proposito.

In caso di rilevazione di difetti meramente formali nella presentazione delle liste, la Commissione consente la regolarizzazione, assegnando, in forma scritta, un termine congruo per provvedervi. Tra i casi di regolarizzazioni formali ammissibili rientrano anche quelli relativi a liste presentate con denominazioni non perfettamente conformi rispetto alla denominazione risultante dallo statuto dell'organizzazione sindacale a cui la lista si riferisce. Anche in questi casi la Commissione assegna, con le medesime modalità di cui sopra, un termine per la regolarizzazione. Le decisioni della Commissione Elettorale sulle controversie instauratesi prima della data delle elezioni, in analogia a quanto previsto dall'art. 18, Parte II del ACQ 7.8.1998²³, devono essere adottate rapidamente, ossia con tempi idonei a consentire alle organizzazioni sindacali interessate di concludere tutti gli adempimenti necessari per la partecipazione alle elezioni.

Le liste presentate ed i relativi candidati devono essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione all'apposito albo dell'Amministrazione almeno otto giorni prima della data fissata per le votazioni;

6. conclusa l'analisi delle liste e degli eventuali ricorsi sulle stesse, comunica tempestivamente alle organizzazioni sindacali se la lista che è stata presentata è considerata idonea o meno;
7. definisce, previo accordo con il dirigente preposto, o persona da lui delegata, i luoghi delle votazioni (vale a dire i seggi) con l'attribuzione dei relativi elettori, in modo tale da garantire a tutti l'esercizio del voto. Decide, inoltre, dove vota il personale distaccato e il personale in missione. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro (es. sedi staccate) e il numero dei votanti lo richiedano, possono essere stabiliti più luoghi di votazione in misura atta ad evitare una significativa mobilità del personale, avendo cura di evitare

²³ L'art. 18 citato si riferisce ai ricorsi alla Commissione elettorale (vedi pag. 42).

eccessivi frazionamenti e di assicurare la segretezza del voto. Va, comunque, garantita la contestualità delle votazioni, fermo rimanendo che il collegio elettorale è unico, essendo unica la RSU da eleggere. I voti dei singoli seggi devono confluire nel collegio elettorale unico.

I luoghi ed il calendario delle votazioni devono essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione all'apposito albo dell'Amministrazione almeno otto giorni prima della data fissata per le votazioni;

8. predispone il "modello" della scheda elettorale e ne segue la successiva stampa verificando, con scrupolosità, che le denominazioni delle organizzazioni sindacali siano esatte, che siano rispettati l'ordine di presentazione delle liste elettorali, nonché le indicazioni dell'art. 9 del regolamento elettorale;
9. distribuisce il materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
10. predispone l'elenco completo degli aventi diritto al voto per ciascun seggio;
11. nomina il presidente di seggio e gli scrutatori, funzioni che possono essere svolte anche da dipendenti a tempo determinato, in comando o fuori ruolo, etc.. Nel caso in cui sia stata presentata una sola lista, la Commissione Elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore;
12. organizza e gestisce le operazioni di scrutinio avendo cura di verificare, prima di procedere all'apertura delle urne, che sia stato raggiunto il prescritto quorum per la validità delle elezioni nel collegio elettorale. Nel caso in cui nel collegio elettorale il quorum non sia stato raggiunto non si deve procedere allo scrutinio;
13. raccoglie i dati elettorali parziali dei singoli seggi (se previsti) e fa il riepilogo finale dei risultati;
14. redige i verbali delle operazioni elettorali, incluso quello finale contenente i risultati. Nel verbale delle operazioni di scrutinio, che la Commissione Elettorale redige in proprio, dovranno essere riportate tutte le contestazioni. Sulla base dei risultati elettorali assegna i seggi alle liste e proclama

gli eletti.

Il verbale delle operazioni elettorali deve essere sottoscritto dal presidente e da tutti i componenti della Commissione Elettorale.

Nel compilare il verbale finale, la Commissione Elettorale deve avere cura di riportare esattamente la denominazione della organizzazione sindacale in modo assolutamente conforme alla lista presentata e indicata nella scheda elettorale.

§ 11. Verbale elettorale finale e relativi adempimenti

Il fac-simile del verbale finale, allegato all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 ed alla presente circolare, non è suscettibile di rielaborazione e non può contenere omissioni o cancellazioni da parte delle Commissioni Elettorali perché collegato all'accertamento della rappresentatività.

Non è consentito l'utilizzo di verbali finali diversi da quello allegato all'Accordo quadro del 7 agosto 1998, anche se predisposti dai sindacati.

Per facilitare la compilazione del verbale elettorale si formulano le seguenti avvertenze, tenendo conto che il verbale è organizzato in quattro parti che devono essere tutte scrupolosamente compilate:

- la prima parte riporta i dati identificativi dell'Amministrazione, il comparto di appartenenza e la data delle elezioni;
- la seconda parte riporta i dati numerici relativi ai dipendenti aventi diritto al voto (elettori) ed ai votanti (elettori che hanno espresso il voto) entrambi distinti per sesso, nonché la percentuale di validità delle elezioni (quorum). Sotto la voce "collegio", è riportato un asterisco che rimanda alla nota relativa alle figure professionali a cui non si deve fare riferimento poiché non riguarda in alcun caso le elezioni in oggetto. Con il termine "collegio" si fa riferimento alla sede fisica di elezione della RSU (seggio), i riquadri che seguono in orizzontale (numerati da 1 a 5) sono da intendersi riferiti agli eventuali seggi elettorali "staccati" i cui voti devono confluire nel collegio elettorale dando vita ad un unico verbale finale. Nel caso vi sia un solo seggio i due

termini coincidono;

- la terza parte riporta i dati sulle schede scrutinate. Vanno riportati distintamente il numero di schede valide, di schede bianche, di schede nulle, nonché il totale. Vanno indicati, inoltre, i nomi delle liste ed i voti ottenuti dalle stesse;

- la quarta parte riporta nuovamente i dati degli aventi diritto al voto e dei votanti, nonché il numero dei seggi da attribuire ed infine, per ciascuna lista, il numero dei voti ottenuti e dei seggi assegnati;

- in fondo al verbale è indicato lo spazio per la firma dello stesso da parte della Commissione Elettorale, nelle persone del presidente e dei componenti.

La Commissione Elettorale, nel compilare il verbale finale, deve avere cura di verificare la esattezza e la congruità dei dati riportati quali:

- la distinzione per sesso del numero degli aventi diritto al voto (elettori);

- la distinzione per sesso del numero dei votanti (elettori che hanno espresso il voto);

- la verifica, per sesso, che il numero dei votanti non sia superiore a quello degli aventi diritto al voto;

- la verifica del raggiungimento del quorum per la validità delle elezioni (vedi anche § 12);

- la corrispondenza tra il numero dei votanti e la somma delle schede scrutinate (pari alle schede valide + bianche + nulle), dati che devono necessariamente coincidere;

- la corrispondenza del totale dei voti di lista (voti di tutte le liste) con le schede valide (escluse le schede bianche e nulle), dati che devono necessariamente coincidere (devono essere riportati i voti ottenuti dalle liste e non il numero di preferenze complessivamente ottenute dai candidati);

- la verifica che siano riportate esattamente le denominazioni delle organiz-

zazioni sindacali presentatrici di lista (non devono essere riportati i nomi dei candidati ma esclusivamente quelli delle liste per l'attribuzione dei voti a livello nazionale);

- l'indicazione del numero totale dei seggi da ripartire e la loro assegnazione (vedi anche § 13);

- la verifica che il verbale sia sottoscritto dal presidente e dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Elettorale comunica i risultati ai lavoratori, alla Amministrazione e alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste, curando l'affissione per 5 giorni all'albo dell'Amministrazione o in luogo accessibile a tutti o sull'intranet aziendale dei risultati elettorali. Decorsi i 5 giorni di affissione senza che siano stati presentati ricorsi da parte degli interessati, l'assegnazione dei seggi è confermata e la Commissione Elettorale ne dà atto nel verbale finale che diviene definitivo. Se nei 5 giorni di affissione dei risultati vengono presentati ricorsi o reclami, la Commissione li esamina entro 48 ore, inserendo l'esito nel verbale finale.

Copia del verbale definitivo, compilato dopo avere affisso per 5 giorni i risultati e avere esaminato gli eventuali reclami o ricorsi, e copia dei verbali di seggio, sono notificati dalla Commissione Elettorale alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste elettorali e all'Amministrazione, entro 48 ore dalla conclusione delle operazioni elettorali.

All'Amministrazione deve essere consegnato, oltre al verbale finale - in originale o copia conforme - anche una copia della scheda predisposta per le votazioni, anch'essa siglata dal presidente e da tutti i componenti della Commissione Elettorale.

L'invio all'ARAN deve avvenire esclusivamente a cura dell'Amministrazione, seguendo scrupolosamente le indicazioni di seguito riportate, integrate da quanto chiarito al successivo punto F) della presente nota. La Commissione verifica che l'Amministrazione vi abbia provveduto nei tempi previsti.

L'Amministrazione deve obbligatoriamente trasmettere all'ARAN, entro il 27



aprile 2022, i dati contenuti nel verbale elettorale. Tale trasmissione può avvenire esclusivamente mediante l'inserimento degli stessi nell'applicativo VERBALI RSU, disponibile nell'Area riservata alle Amministrazioni pubbliche del sito internet www.aranagenzia.it.

La Commissione Elettorale al termine delle operazioni sigilla in un unico plico tutto il materiale, anche quello trasmesso dagli eventuali seggi distaccati, esclusi i verbali in quanto essi sono conservati dalla RSU e dalla Amministrazione. Il plico, dopo la convalida della RSU, sarà conservato secondo gli accordi tra Commissione Elettorale e Amministrazione, in modo da garantirne la sua integrità per almeno tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione Elettorale e di un delegato dell'Amministrazione.

Le decisioni della Commissione Elettorale sono impugnabili entro 10 giorni di
nanzi all'apposito Comitato dei Garanti.

§ 12. Quoziente necessario per la validità delle elezioni

Per quanto attiene alla validità delle elezioni (quorum), si deve fare riferimento al numero dei votanti dell'Amministrazione.

Le elezioni sono valide quando ha votato almeno la metà più uno degli aventi diritto al voto (elettorato attivo).

Esempio: nel caso in cui l'elenco degli elettori aventi diritto al voto sia pari a n. 125 dipendenti, il quorum è raggiunto solo nel caso in cui abbiano votato almeno n. 63 elettori $[(125:2) + 1]$; nel caso in cui l'elenco degli elettori aventi diritto al voto sia pari a n. 126 dipendenti il quorum è raggiunto solo nel caso in cui abbiano votato almeno n. 64 elettori $[(126:2) + 1]$.

La Commissione Elettorale autorizza l'apertura delle urne per lo scrutinio nel seggio (o nei vari seggi nel caso in cui vi siano seggi staccati) solo dopo avere proceduto alla verifica del raggiungimento del quorum nel collegio elettorale.

Si ribadisce che in caso di mancato raggiungimento del quoziente richiesto non si deve procedere alle operazioni di scrutinio e le elezioni vengono ripetute

te entro 30 giorni. Non è ammessa la presentazione di nuove liste.

Qualora non si raggiunga il quoziente richiesto anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura è attivabile nei successivi 90 giorni.

§ 13. Calcolo del quorum, ripartizione e attribuzione dei seggi

Ordine delle operazioni per la ripartizione e la successiva assegnazione dei seggi:

- 1) definizione del quorum
- 2) ripartizione dei seggi alle liste
- 3) attribuzione dei seggi ai candidati delle liste che li hanno conseguiti

Il numero dei componenti la RSU è fissato dall'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e dagli accordi integrativi di comparto laddove stipulati. Non può, pertanto, essere soggetto a modifiche nella sede di elezione RSU, anche se concordato con le organizzazioni sindacali.

Ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998²⁴ la RSU deve essere così composta:

- a) nelle Amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti: 3 componenti;
- b) nelle Amministrazioni che occupano da 201 a 3.000 dipendenti: 3 componenti per i primi 200 dipendenti più 3 componenti ogni ulteriori 300 dipendenti o frazione di 300;
- c) nelle Amministrazioni che occupano più di 3000 dipendenti, al numero di componenti previsto per le Amministrazioni con 3000 dipendenti (pari a 33) si sommano 3 dipendenti ogni ulteriori 500 dipendenti o frazione di 500.

Nel comparto Istruzione e ricerca, ove non sono stati stipulati accordi integrativi di comparto, per definire il numero di componenti della RSU si dovrà fare riferimento allo schema sovrastante.

Diversamente, nei comparti Funzioni locali, Sanità e Funzioni centrali per defi-

²⁴ Vedi pag. 17.

nire il numero dei componenti della RSU si dovrà fare riferimento agli accordi integrativi di comparto. In particolare, come chiarito all'art. 4 del Protocollo sottoscritto il 7 dicembre 2022:

- accordo integrativo del 22 ottobre 1998 relativo all'ex comparto Regioni ed Autonomie locali per le Amministrazioni ricomprese nel comparto Funzioni Locali;
- accordo integrativo del 16 ottobre 1998 relativo all'ex comparto Servizio sanitario nazionale per le Amministrazioni ricomprese nel comparto Sanità;
- accordo integrativo del 3 novembre 1998, relativo all'ex comparto Enti pubblici non economici per le Amministrazioni ricomprese nell'art. 3, comma 1, punto III del CCNQ 3 agosto 2021²⁵;
- accordo integrativo del 3 novembre 1998 relativo all'ex comparto Ministeri per le Amministrazioni ricomprese nell'art. 3, comma 1, punti I, II e IV del CCNQ 3 agosto 2021²⁶.

Ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998²⁷ che recita: "le RSU sono costituite mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti", è compito della Commissione Elettorale ripartire i seggi, su base proporzionale, in relazione ai voti presi da ogni singola lista concorrente (voti di lista e non preferenze dei candidati).

A tal fine è necessario calcolare il relativo quorum prendendo a base del calcolo il numero dei votanti e quindi ripartire i seggi facendo riferimento ai voti validi riportati da ogni singola lista.

In sintesi:

1. il numero dei seggi (che corrisponde al numero dei componenti la RSU) è fissato dall'Accordo quadro del 7 agosto 1998 o dagli accordi integrativi di comparto sopra riportati, in base al numero dei dipendenti;

²⁵ Vedi "PROMEMORIA" a pag. 59.

²⁶ Vedi "PROMEMORIA" a pag. 60.

²⁷ Vedi pag. 16.

- il quorum per l'attribuzione dei seggi si calcola in base al numero dei dipendenti elettori che hanno espresso il voto (ovvero votanti cioè schede valide, più schede bianche, più schede nulle);
- i seggi si ripartiscono tra le liste sulla base dei soli voti validi che le stesse hanno ricevuto (sono ovviamente escluse le schede bianche e nulle in quanto non attribuibili). A questo fine si deve tenere conto dei voti ottenuti dalla lista e non della somma delle preferenze ai candidati della stessa.

Esempio: caso di una Amministrazione che abbia n. 124 dipendenti e quindi i seggi da attribuire siano n. 3, e si siano recati a votare n. 119 elettori (votanti):

CALCOLO DEL QUORUM: il quorum si calcola dividendo il numero dei votanti (n. 119) per il numero dei seggi da ripartire (n. 3) e cioè $119 : 3 = 39,666 = \text{QUORUM}$

La norma non prevede alcun arrotondamento per difetto o per eccesso e quindi il numero del quorum va utilizzato con i suoi decimali.

Definito il quorum, la Commissione Elettorale può procedere alla ripartizione dei tre seggi di cui all'esempio. A tal fine si sviluppano due diversi esempi:

Esempio n. 1: i voti dei 119 elettori che si sono recati a votare sono risultati così espressi: 117 voti validi alle varie liste, 1 scheda bianca e 1 scheda nulla. Le liste hanno ottenuto rispettivamente:

lista n. 1 voti validi 48
 lista n. 2 voti validi 46
 lista n. 3 voti validi 12
 lista n. 4 voti validi 11
 totale voti validi 117

CALCOLO DELLA RIPARTIZIONE DEI SEGGI ALLE LISTE:

| | | | |
|-------------------------------|----------------------|------------|--------------|
| lista n. 1 voti validi 48 | diviso quorum 39,666 | = 1 seggio | resti 8,333 |
| lista n. 2 voti validi 46 | diviso quorum 39,666 | = 1 seggio | resti 6,333 |
| lista n. 3 voti validi 12 | diviso quorum 39,666 | = 0 seggi | resti 12,000 |
| lista n. 4 voti validi 11 | diviso quorum 39,666 | = 0 seggi | resti 11,000 |
| <u>totale voti validi 117</u> | | | |

In questo caso sono stati ripartiti 2 seggi su 3.

Poiché i seggi sono attribuiti su base proporzionale prima alle liste che hanno ottenuto il quorum e poi in base ai resti migliori fino alla concorrenza del numero totale dei seggi da attribuire, il seggio rimanente va attribuito alla lista n. 3, essendo quella che ha il resto maggiore. Pertanto, al fine dell'assegnazione dei seggi, non è necessario che la lista abbia ottenuto un numero minimo di voti almeno pari al quorum, ma che sia quella che ha il resto più alto.

Esempio n. 2: i voti dei 119 elettori che si sono recati a votare sono risultati così espressi: 117 voti validi alle varie liste, 1 scheda bianca e 1 scheda nulla. Le liste hanno ottenuto rispettivamente:

lista n. 1 voti validi 55
lista n. 2 voti validi 40
lista n. 3 voti validi 12
lista n. 4 voti validi 10
totale voti validi 117

CALCOLO DELLA RIPARTIZIONE DEI SEGGI ALLE LISTE:

lista n. 1 voti validi 55 diviso quorum 39,666 = 1 seggio resti 15,333
lista n. 2 voti validi 40 diviso quorum 39,666 = 1 seggio resti 0,333
lista n. 3 voti validi 12 diviso quorum 39,666 = 0 seggi resti 12,000
lista n. 4 voti validi 10 diviso quorum 39,666 = 0 seggi resti 10,000
totale voti validi 117

Anche in questo caso sono stati ripartiti 2 seggi su 3.

Poiché i seggi sono attribuiti su base proporzionale prima alle liste che hanno ottenuto il quorum e poi in base ai resti migliori fino alla concorrenza del numero totale dei seggi da attribuire, il seggio rimanente va ripartito alla lista n. 1, essendo quella che ha il resto maggiore.

Solo dopo avere ripartito i seggi tra le liste, la Commissione Elettorale li attribuisce sulla base dei voti di preferenza ottenuti dai candidati delle liste che hanno conseguito i seggi, al fine di proclamare gli eletti.

A parità di preferenza dei candidati vale l'ordine interno della lista.

Si rammenta che si può esprimere la preferenza per un solo candidato della lista nelle Amministrazioni fino a 200 dipendenti. Oltre 200 dipendenti è consentito esprimere la preferenza a favore di due candidati della stessa lista.

In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto complessivamente il mag-

giore numero di preferenze.

Il regolamento elettorale non chiarisce il caso in cui si verifichino contestualmente parità di voti alla lista e parità di preferenze ai candidati. Per evitare che i seggi non vengano attribuiti, la Commissione Elettorale, facendo riferimento ai principi generali dell'ordinamento, potrebbe risolvere la parità a favore della lista il cui candidato sia più anziano anagraficamente e, nel caso in cui anche l'età coincida perfettamente, secondo l'ordine dei candidati all'interno della lista.

Nel caso in cui non sia possibile l'attribuzione di tutti i seggi per mancanza di candidati (es. una lista ha presentato un solo candidato ma ha ottenuto 2 seggi), è esclusa la possibilità di assegnazione del seggio rimasto vacante ad un candidato di altra lista.

Il verbale delle elezioni deve essere trasmesso all'ARAN dall'Amministrazione anche ove la RSU non risulti composta dal numero di componenti minimi (n. 3) previsti per la sua valida costituzione. In tal caso, comunque, le elezioni dovranno essere ripetute, riattivando l'intera procedura, con l'avvertenza che non sono contemplate nelle norme elezioni suppletive per la sola copertura dei seggi vacanti.

Si evidenzia, ai fini della corretta compilazione del verbale finale contenente i risultati elettorali, che le espressioni "seggi assegnati" e "seggi attribuiti" coincidono; è pertanto sufficiente compilare il verbale solo nella riga corrispondente ai "seggi assegnati".

§ 14. Rappresentanze diplomatiche e consolari nonché istituti italiani di cultura all'estero.

L'art. 5 del CCNQ 9 febbraio 2015 prevede che *"Fermo restando quanto previsto dall'art. 42, comma 3/bis del d.lgs. n. 165 del 2001, a tutto il personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero è assicurata un'idonea rappresentanza nelle RSU. A tale fine, ai sensi dell'art. 42, comma 10, vengono individuati due specifici collegi elettorali, l'uno destinato al personale il cui rapporto di lavoro è disciplinato dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui al d.lgs. n. 165*

del 2001, l'altro destinato al personale il cui rapporto di lavoro è disciplinato dalla legge locale. Ferma restando l'unicità della RSU i seggi vengono ripartiti sulla base dei voti ottenuti garantendo almeno un seggio per ciascuno dei due collegi."

La clausola in parola dispone, dunque, che nelle rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero, raggruppati sulla base della mappatura effettuata dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo, si terrà un unico procedimento elettorale, seppure articolato in due distinti collegi.

La competizione elettorale si svolgerà fra le liste presentate dalle Organizzazioni sindacali nei due distinti collegi.

In particolare, verrà costituita una sola Commissione Elettorale. Inoltre, poiché le elezioni daranno vita ad un'unica RSU, il numero dei componenti della stessa è determinato tenendo conto della somma dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola sede RSU. Analogamente, il quoziente necessario per la validità delle elezioni, di cui all'art. 2 dell'ACQ 7 agosto 1998, dovrà essere verificato con riguardo alla totalità dei lavoratori aventi diritto al voto, indipendentemente dal collegio di appartenenza.

L'esercizio di voto, invece, avverrà in due collegi separati, in ognuno dei quali si procederà alle votazioni ed all'assegnazione di un seggio sulla base dei criteri generali previsti dall'ACQ 7 agosto 1998. A tal fine il calcolo del quorum di cui al paragrafo 13 andrà riferito al numero complessivo dei votanti della RSU. L'altro o gli altri seggi (*di norma 1, attesa l'esiguità dei dipendenti ricompresi nella singola sede RSU*), andranno, invece, assegnati alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto i maggiori resti.

Nell'ipotesi in cui in uno dei due collegi non vengano presentate liste o non si presenti alcun elettore tutti i seggi verranno assegnati alle liste dell'altro collegio elettorale.

La Commissione Elettorale, infine, dovrà redigere un verbale per ciascuno dei seggi, più un verbale elettorale finale complessivo, sulla base delle regole di

cui al paragrafo 11. Si ricorda che, in tale ultimo verbale, per ogni organizzazione sindacale deve comparire una sola lista. Pertanto, qualora una organizzazione sindacale abbia presentato due liste (una per collegio), nel verbale finale la stessa dovrà apparire una sola volta, avendo cura di indicare la somma dei voti ottenuti nei singoli collegi.

§ 15. Compiti delle Amministrazioni

L'Amministrazione deve favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali, informandoli tempestivamente, anche con proprie iniziative assunte nei modi ritenuti più idonei, dell'importanza delle elezioni, facilitando l'affluenza alle urne mediante una adeguata organizzazione del lavoro. L'Amministrazione è, altresì, chiamata a dare il proprio supporto logistico, attraverso il massimo sforzo organizzativo, affinché le votazioni si svolgano regolarmente, adottando ogni misura utile a garantire la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori, con particolare riferimento ai componenti la Commissione Elettorale, scrutatori ed altro personale coinvolto, attesa la situazione epidemiologica in atto e il vigente stato di emergenza che potrebbe subire ulteriori proroghe.

Essendo le elezioni un fatto endosindacale, l'Amministrazione non può entrare nel merito delle questioni relative alle operazioni elettorali in quanto esonerata da ogni compito avente natura consultiva, di verifica e controllo sulla legittimità dell'operato della Commissione e sui relativi adempimenti elettorali.

L'Amministrazione, anche per facilitare il lavoro della Commissione Elettorale che deve individuare i possibili seggi, sin dal 1° febbraio 2022, giorno successivo all'inizio delle procedure elettorali, deve consegnare alle organizzazioni sindacali che ne facciano richiesta gli elenchi alfabetici generali degli aventi diritto al voto (elettorato attivo) articolati come indicato al paragrafo 8, nonché distinti per sesso e, se possibile, corredati dagli indirizzi personali di posta elettronica istituzionale. A richiesta delle organizzazioni sindacali o della Commissione Elettorale, dovranno essere forniti sotto-elenchi, suddivisi con le medesime modalità degli elenchi generali, distinti in relazione ai luoghi di lavoro che non sono sede di autonoma elezione della RSU, ma possono essere possibili seggi elettorali distaccati. Gli stessi elenchi devono essere obbligatoriamente consegnati – non appena insediata – alla Commissione Elettorale

(cfr. § 8 e 10).

L'Amministrazione, che concorda gli adempimenti con le organizzazioni sindacali e poi, una volta insediata, con la Commissione Elettorale, dovrà fornire la propria collaborazione curando tempestivamente tutti gli aspetti di pertinenza che, oltre alla consegna degli elenchi degli elettori, sono:

- la messa a disposizione:
 - del locale per la Commissione Elettorale;
 - dei locali per il voto;
 - del materiale cartaceo o strumentale (anche informatico) per lo scrutinio (penne, urne,...);
 - della stampa del "modello" della scheda predisposta dalla Commissione Elettorale;
 - della stampa delle liste dei candidati da affiggere all'ingresso dei seggi;
- curare la sicurezza e sorveglianza dei locali dove si vota, specie dopo la chiusura;
- curare l'integrità delle urne sigillate fino allo scrutinio, utilizzando ogni mezzo utile a disposizione.

L'Amministrazione ha l'obbligo di consentire ai componenti delle Commissioni Elettorali l'assolvimento dei propri compiti utilizzando ogni forma di flessibilità nell'organizzazione del lavoro (vedi § 9).

L'Amministrazione deve trasmettere all'ARAN il verbale riassuntivo ricevuto dalla Commissione Elettorale tempestivamente e comunque entro il 27 aprile 2022, rispettando scrupolosamente le modalità per l'invio indicate al paragrafo § 11 ed al punto F) della presente nota.

§ 16. Comitato dei Garanti

Contro le decisioni della Commissione Elettorale si può ricorrere, entro 10 giorni, all'apposito Comitato dei Garanti previsto dall'art. 19 del regolamento elettorale.

Il Comitato dei Garanti è composto da un componente in rappresentanza delle organizzazioni sindacali presentatrici di liste interessate al ricorso e da uno nominato dall'Amministrazione in cui si è svolta la votazione, ed è presieduto dal direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro o da un suo delegato. Infatti, l'art. 4 del DPCM 23.2.2016 ha trasferito le competenze della Direzione provinciale del lavoro al predetto Ispettorato territoriale del lavoro. Il Comitato dei Garanti si insedia, quindi, presso il suddetto ufficio.

In dettaglio, con riguardo al componente sindacale va precisato che la dizione "organizzazioni sindacali presentatrici di liste interessate al ricorso" non deve essere letta come "tutte le organizzazioni che hanno presentato le liste elettorali a prescindere da quella o quelle presentatrici di ricorso" nella elezione della RSU di cui trattasi. Tale ultima lettura risulterebbe in contrasto con la natura del Comitato dei Garanti di seguito evidenziata e con la dizione letterale della clausola, laddove il componente o i componenti sindacali devono rispettare due condizioni: essere presentatori di lista ed interessati al ricorso non genericamente ma in quanto direttamente attori o convenuti nella controversia (ad es. nel caso in cui una organizzazione rivendichi l'attribuzione di un seggio assegnato ad un'altra lista, il Comitato dei Garanti sarà composto, per la parte sindacale, da un rappresentante per ognuna delle due organizzazioni interessate).

Ovviamente nel caso in cui il ricorso alla Commissione Elettorale interessi tutte le organizzazioni presentatrici di lista (ad es. nel caso in cui riguardi la non ammissione di una o più liste presentate), la componente sindacale interessata al ricorso nel Comitato dei Garanti è composta da tutte le organizzazioni che hanno presentato le liste elettorali nella elezione della RSU di cui trattasi.

Per quanto attiene, invece, alla componente datoriale, si ricorda che le Amministrazioni devono designare, sin dall'insediamento della Commissione Elettorale, il funzionario componente il Comitato dei Garanti. Il ricorso al Comitato dei Garanti contro la Commissione Elettorale può, infatti, instaurarsi fin dalla sua attivazione.

Si sottolinea, inoltre, che il disposto dell'art. 19, comma 2, dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 esclude chiaramente che al Comitato dei Garanti partecipi un rappresentante dell'ARAN.



Circa la natura dell'attività svolta dal Comitato dei Garanti, si ritiene che la funzione ad esso affidata possa essere ricondotta ad una finalità di tipo conciliativo in senso lato o, comunque, di componimento consensuale delle controversie.

Nel suo lavoro il Comitato dei Garanti farà riferimento, oltre che all'Accordo quadro del 7 agosto 1998, alle regole autonomamente stabilite in apposito regolamento che dovrà disciplinare tutti gli aspetti procedurali, compresi quelli attinenti alla validità delle deliberazioni da assumere. In ogni caso si ritiene che il Comitato dei Garanti non possa essere considerato un collegio perfetto.

Si precisa che l'ARAN non può sostituirsi al Comitato dei Garanti né incidere sulle sue deliberazioni. Pertanto, il Comitato dei Garanti non può in alcun modo sospendere l'esame dei ricorsi in attesa di risposta a quesiti posti all'ARAN. Qualora il Comitato dei Garanti non rinvenga le soluzioni nell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e nel regolamento elettorale, nonché nella presente nota, dovrà utilizzare le regole generali sull'interpretazione dei contratti, ove possibile, attraverso l'estensione analogica di altre disposizioni in materia elettorale, colmando in tal modo le eventuali lacune rinvenute nella normativa contrattuale.

Contro le deliberazioni del Comitato dei Garanti è sempre possibile il ricorso giurisdizionale.

Qualora il ricorso giurisdizionale avvenga nella fase intermedia delle procedure elettorali, salvo decisione cautelare, le elezioni possono ugualmente avere luogo.

§ 17. Insediamento della RSU

La Commissione Elettorale, trascorsi cinque giorni dall'affissione dei risultati elettorali all'albo dell'Amministrazione o in luogo accessibile a tutti o sull'intranet aziendale senza che siano stati presentati ricorsi, ovvero dopo avere esaminato entro 48 ore gli eventuali ricorsi e reclami, dà atto nel verbale finale - che diviene definitivo - della conferma della proclamazione degli eletti. Da tale momento, la RSU può legittimamente operare. L'insediamento della RSU è, infatti, contestuale alla proclamazione degli eletti, senza la necessità di al-

cun adempimento o iniziativa da parte dell'Amministrazione o da parte delle organizzazioni sindacali (vedi § 10).

In caso di ricorsi presentati al Comitato dei Garanti o in sede giurisdizionale, nelle more del pronunciamento, la RSU può comunque operare con l'avvertenza che, nelle convocazioni degli incontri con la nuova RSU, risulti che gli stessi avvengono in attesa della decisione del giudizio pendente.

C) DOCUMENTI CORRELATI

D) RACCOMANDAZIONI PER LE COMMISSIONI ELETTORALI E LE OO.SS. PRESENTATRICI DI LISTA

Con la previsione della consegna di copia della presente nota alle Commissioni Elettorali ed alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista, l'ARAN, nel pieno rispetto della libertà sindacale, si prefigge l'obiettivo di agevolare le Commissioni stesse nella corretta stesura dei verbali elettorali e nella successiva trasmissione telematica di questi ultimi al fine di evitare che insorgano contestazioni in sede di rilevazione nazionale dei dati elettorali per l'accertamento della rappresentatività.

Allo scopo, si formulano per le Commissioni Elettorali e per le organizzazioni sindacali presentatrici di lista le seguenti raccomandazioni:

- a) il verbale elettorale finale è unico, corrisponde al fac-simile allegato²⁸ all'Accordo quadro del 7 agosto 1998, allegato alla presente circolare, e non è suscettibile di variazioni (cfr. lett. B § 10);
- b) il verbale elettorale finale non può contenere omissioni o cancellazioni (cfr. lett. B § 10);
- c) la Commissione Elettorale cura la esatta compilazione del verbale elettorale finale e si assicura che allo stesso sia allegata copia della scheda elettorale (cfr. lett. B § 10);
- d) i nomi delle organizzazioni sindacali riportati nel verbale devono es-

²⁸ Vedi pag. 45.

sere esattamente corrispondenti alle denominazioni indicate nelle liste e nelle schede elettorali.

Dovrà essere cura delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista verificare l'esattezza di tale adempimento, a norma dell'art. 20 del regolamento elettorale. Eventuali correzioni dovranno essere effettuate ai sensi dell'art. 18 dello stesso regolamento elettorale che prevede la possibilità di ricorsi da parte dei soggetti interessati nell'arco dei cinque giorni di affissione dei risultati (cfr. lett. B §10);

e) nel caso in cui le Commissioni Elettorali e le organizzazioni sindacali non ottemperino a quanto indicato nel precedente punto d) delle presenti raccomandazioni, il funzionario delegato alla trasmissione dei dati e l'ARAN non potranno procedere ad alcuna correzione d'ufficio per la rettifica di dati elettorali imprecisi;

f) le eventuali rettifiche di errori materiali contenuti nei verbali dovranno essere effettuate in fase di caricamento del dato nell'applicativo VERBALI RSU del sito ufficiale dell'ARAN. Infatti, il sistema segnalerà la presenza di eventuali errori di calcolo che il funzionario delegato dovrà prontamente segnalare alla Commissione Elettorale. Per consolidato orientamento, le correzioni, per potere essere ritenute ammissibili, debbano essere effettuate mediante la consegna all'Amministrazione di un nuovo verbale elettorale che annulla e sostituisce quello già caricato, ovvero mediante comunicazione sottoscritta dalla Commissione Elettorale;

g) le eventuali ulteriori rettifiche di errori materiali contenuti nei verbali pervenuti all'ARAN e non individuati in fase di caricamento del dato nell'applicativo VERBALI RSU dovranno essere effettuate entro la scadenza della rilevazione fissata dal Comitato paritetico di cui all'art. 43 del D.Lgs. 165/2001. In tal caso sarà necessario procedere alla riapertura del fascicolo. Si ricorda che l'Amministrazione potrà procedere alla correzione del dato solo in presenza di un nuovo verbale elettorale che annulla e sostituisce quello già caricato.

Non sarà ammissibile la correzione dei dati di cui al punto f) e g) qualora la comunicazione dell'errore materiale venga effettuata dal solo presidente della

Commissione Elettorale.

Si rende, pertanto, noto sin da ora a tutte le Commissioni Elettorali e alle organizzazioni sindacali delle singole Amministrazioni, cui le raccomandazioni citate in particolare si riferiscono, che la mancata osservanza di quanto previsto ai punti d), e), f) e g), nel rispetto dei principi stabiliti dal regolamento elettorale di cui all'Accordo del 7 agosto 1998 e dal citato Comitato paritetico, potrebbe impedire la corretta acquisizione del dato da parte dell'ARAN.

Si ribadisce da ultimo che, ai sensi dell'art. 6, parte II dell'Accordo del 7 agosto 1998, la Commissione Elettorale ha tra i suoi compiti quello di trasmettere, al termine delle operazioni elettorali, i verbali completi e gli atti delle elezioni all'Amministrazione, la quale deve debitamente conservarli (cfr. § 11).

E) RICHIESTE DI ULTERIORI CHIARIMENTI E QUESITI

L'ARAN ha il compito di fornire alle diverse Amministrazioni del pubblico impiego la propria assistenza sui contratti stipulati e vi provvede anche mediante note di chiarimenti, curandone la pubblicazione sul proprio sito internet. A fronte di quesiti scritti posti dalle singole Amministrazioni, pertanto, l'ARAN risponderà solo a quelli aventi carattere generale che propongano questioni assolutamente nuove e non già trattate in precedenza.

In ogni caso, l'ARAN non risponderà dopo l'insediamento delle Commissioni Elettorali su materie di competenza delle stesse (liste, candidature ed altre procedure elettorali), né fornirà pareri telefonici.

Si rappresenta, inoltre, che l'ARAN non potrà dare riscontro, in quanto ciò esula dalla propria competenza istituzionale, a quesiti posti sia dalle Commissioni Elettorali (che, in caso di necessità, possono rivolgersi alle organizzazioni sindacali che ne hanno designato i componenti) che da singoli dipendenti.

Si evidenzia, infine, che ogni interpretazione proveniente da Amministrazioni diverse dall'ARAN, e contrastante con le norme contenute nell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e con la presente nota di chiarimenti, non potrà né dovrà essere presa in considerazione dalle Commissioni Elettorali.

F) TRASMISSIONE DEI VERBALI ELETTORALI ALL'ARAN

Come noto, l'art. 43 del d.lgs. n. 165 del 2001 prevede che, ai fini dell'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, occorre tener conto, oltre che del dato associativo, anche del dato elettorale, ovvero dei voti conseguiti dalle diverse associazioni sindacali in occasione del rinnovo delle RSU. A tal fine assume carattere di particolare importanza la piena collaborazione delle Amministrazioni con particolare riguardo alla tempestiva e corretta trasmissione dei verbali elettorali che dovrà essere effettuata tenendo scrupolosamente conto delle seguenti indicazioni:

a) la Commissione Elettorale deve consegnare, trascorsi i cinque giorni di affissione all'albo, o in luogo accessibile a tutti o sull'intranet aziendale, il verbale finale, in originale o copia conforme, all'Amministrazione per il suo successivo caricamento nel sito dell'ARAN (cfr. § 11), congiuntamente ad una copia siglata dal presidente e da tutti i componenti della Commissione Elettorale della scheda elettorale predisposta per il voto;

b) la trasmissione dei dati all'ARAN avverrà esclusivamente in via telematica a cura dell'Amministrazione, tramite l'applicativo VERBALI RSU, entro il 27 aprile 2022 o, se successivo, entro 5 giorni dalla ricezione dei verbali elettorali (cfr. Premessa, § 11 e 15). L'ARAN non prenderà in considerazione comunicazioni che non pervengano attraverso l'applicativo VERBALI RSU, anche se inviate dalle Commissioni Elettorali ovvero dal Presidente delle stesse. Pertanto, le Amministrazioni non dovranno inviare i verbali per fax, posta elettronica, raccomandata, etc., invio che comporterebbe solo un aggravio di lavoro, in quanto l'ARAN non ne terrà conto, considerandolo come non avvenuto in attesa dell'inserimento dei dati nella procedura on-line;

c) all'applicativo potranno accedere solo i Responsabili di Procedimento (RP) espressamente delegati dal Responsabile Legale dell'Ente o del Collegio (RLE/RLC) accreditato nel portale ARAN. Ciò al fine di individuare con certezza il mittente;

d) al fine di ridurre i tempi necessari per completare la trasmissione dei dati contenuti nei verbali RSU, si ricorda che è opportuno procedere al loro caricamento in presenza della Commissione Elettorale. Infatti:

- 1) nella fase di inserimento dei dati l'applicativo segnalerà la presenza di eventuali errori materiali (es. la somma dei votanti non coincide con la somma delle schede scrutinate). In tal caso, l'Amministrazione non potrà correggere autonomamente il dato ma dovrà comunicare alla Commissione Elettorale le anomalie riscontrate dalla procedura. Solo qualora la Commissione provveda a correggere tali anomalie, redigendo un nuovo verbale che sostituisce quello errato, l'Amministrazione potrà inserire il dato corretto. Al contrario, ove ciò non accada, l'Amministrazione dovrà dichiarare che, benché informata, la Commissione non ha provveduto alla modifica del verbale e completare la procedura di trasmissione;
 - 2) prima di procedere all'invio dei dati caricati, occorrerà stampare il documento generato dalla procedura, contenente il riepilogo dei dati inseriti, che dovrà essere firmato dalla Commissione Elettorale;
 - 3) il documento firmato dovrà essere conservato dall'Amministrazione, insieme al verbale finale ed alla copia della scheda elettorale, per dieci anni;
 - 4) copia del documento generato dall'applicativo e firmato dalla Commissione Elettorale dovrà essere consegnata alla Commissione stessa per l'inoltro alle OO.SS. presentatrici di lista.
- e) verrà richiesta la dichiarazione del rispetto dell'obbligo di affissione dei risultati elettorali per cinque giorni. Inoltre, sarà necessario precisare, negli appositi campi, l'esistenza di eventuali ricorsi pendenti presso la Commissione Elettorale. Anche in presenza di ricorsi il verbale dovrà comunque essere trasmesso, con l'apposita annotazione, e sarà cura dell'Amministrazione comunicare successivamente, sempre per via telematica, l'esito degli stessi. A tale ultimo scopo si dovrà eventualmente rientrare nella procedura VERBALI RSU per modificare il verbale oppure semplicemente per togliere l'annotazione relativa alla presenza di ricorsi.
- f) il verbale elettorale generato dalla procedura e trasmesso all'ARAN in via telematica, deve essere una copia conforme all'originale consegnato dalla Commissione Elettorale L'Amministrazione, prima di procedere al carica-

mento, avrà cura di verificare che il verbale consegnato sia stato sottoscritto dal presidente e da tutti i componenti della commissione elettorale.

Nel caso in cui le elezioni non si siano svolte, le Amministrazioni devono darne tempestiva comunicazione all'ARAN attraverso la procedura on-line o mediante invio di email all'indirizzo protocollo@pec.aranagenzia.it. L'informazione è, infatti, condizione necessaria affinché questa Agenzia possa dichiarare chiusa la rilevazione senza attendere ulteriormente i verbali.

Nel ribadire che dal rispetto puntuale degli adempimenti indicati dipende la rapidità e la esattezza della rilevazione, si confida nella piena collaborazione.

Sosteniamo chi sostiene l'Italia



CAMPAGNA 20 TESSERAMENTO 22 UIL: IL SINDACATO DEL TERZO MILLENNIO



TESSERAMENTOUIL2022

Far parte della UIL vuol dire essere al centro del più grande cambiamento che un sindacato abbia mai realizzato. Terzo Millennio è la prima piattaforma per partecipare, con idee e proposte all'attività sindacale che raccoglieremo e porteremo avanti in ogni sede per essere al servizio di tutti. La UIL mette le persone al centro, Terzo Millennio parla con le persone.

