



# GUIDA

# ALLE



# RSU

(2025)

A cura dell'Ufficio comunicazione  
UIL Pubblica Amministrazione

# *GUIDA ALLE RSU 2025*

*A cura dell'Ufficio comunicazione  
UIL Pubblica Amministrazione*

## Indice

Introduzione di Sandro Colombi	pag. 6
1 - Le RSU nel settore pubblico	pag. 10
2 – Elezioni per il rinnovo delle RSU 2025 – Calendario delle votazioni. Tempistica della procedura elettorale (20-11-2024)	pag.15
3 – 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 (12-4-2022)	pag. 23
4 – Accordo d’integrazione per la costituzione delle RSU nel comparto Funzioni Centrali (16/11/2023)	pag.82
5 – CCNQ comparti e aree di contrattazione 2022-2024 (22-2-2024)	pag.86
6 – Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, artt. 40, 40-bis, 42 e 43	pag.96
7 - Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali (4-12-2017)	pag.114

8 – Ipotesi contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2022-2024 (6-11-2024) pag.142

9 – Circolare A.Ra.N. n. 1 del 16-1-2025: Rinnovo delle RSU. Elezioni del 14, 15 e 16 aprile 2025. Chiarimenti circa lo svolgimento delle elezioni pag.163

TABELLE - Accertamento rappresentatività Funzioni Centrali 2022-2024 pag.208

## ***Nota dei curatori***

*Anche in questa edizione 2025 del volume, i testi degli accordi e delle norme riportate sono integrati da riquadri contenenti brevi osservazioni tecniche per facilitarne la comprensione.*

*I “Promemoria” contengono 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 ulteriori 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 alla data di redazione del presente volume è ancora in corso l'iter dei controlli tecnico-contabili previsti per la definitiva sottoscrizione dell'ipotesi di rinnovo del contratto collettivo nazionale quadro per il personale del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2022-2024, sottoscritto all'ARAN il 6-11-2024.*

*I curatori si riservano di pubblicare tempestivamente le successive edizioni aggiornate del volume.*

## *Introduzione*

Mai come in questo 2025 nelle Funzioni Centrali l'appuntamento per il rinnovo delle RSU appare sovraccarico di tensioni. Infatti, si svolge all'indomani di una sofferta vicenda contrattuale che ha causato un'inedita spaccatura nel mondo sindacale sull'ipotesi di accordo per il CCNL Funzioni Centrali 2022-2024.

Di fronte al diffuso malcontento manifestato dai lavoratori per i contenuti dell'intesa – specie per quanto riguarda la mancata tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni a fronte dell'inflazione registrata nel triennio di riferimento – le organizzazioni firmatarie non hanno esitato ad attribuire alle imminenti elezioni per le RSU un ruolo strumentale: quello di sancire una sorta di ratifica dell'operato di questa o quella sigla sindacale.

Attribuire alle elezioni per le RSU un significato del genere vuol dire sminuire il valore degli obiettivi veri per i quali le organizzazioni sindacali da 27 anni promuovono regolarmente questa iniziativa elettorale. E per raggiungere i quali esse chiedono ogni volta il sostegno libero e democratico di tutti lavoratori, indipendentemente dalle appartenenze e dagli schieramenti ai tavoli negoziali nazionali o decentrati.

Per la UILPA queste elezioni 2025 servono innanzitutto a restituire alle RSU il loro autentico significato di organismo partecipativo che nasce dal basso e trae la sua forza rappresentativa proprio dal fatto di essere espressione diretta dei lavoratori in tutti i luoghi di lavoro. Le RSU servono a dare (rendendolo esigibile) potere contrattuale alla forza-lavoro nel rapporto quotidiano con la controparte datoriale. Ed è importante

che questo senso delle RSU venga riaffermato oggi, in una fase storica nella quale le controparti appaiono sempre più orientate a comprimere gli spazi di partecipazione e di condivisione delle scelte con le rappresentanze del personale.

Nel triennio che ha preceduto questa nuova tornata elettorale molti avvenimenti hanno inciso sulle condizioni di lavoro delle strutture operative nelle amministrazioni del nostro comparto. Le ricadute delle vicende politiche nazionali e internazionali stanno sottoponendo le strutture della Pubblica Amministrazione a uno stress organizzativo e funzionale che grava, in massima parte, sul personale in servizio. Proprio per questo occorrerebbe da parte dei vertici amministrativi e dei responsabili delle strutture dirigenziali un atteggiamento di dialogo continuo con il personale e con le sue rappresentanze.

Le Funzioni Centrali continuano a perdere dipendenti, il turnover non basta nemmeno a compensare del tutto le uscite di coloro che raggiungono i requisiti per il pensionamento. Nello stesso tempo, l'organizzazione del lavoro diventa sempre più complessa ed esige dagli operatori doti di professionalità sempre più elevate: sia per la mole degli adempimenti richiesti, sia per il modo confusionario con il quale le amministrazioni stanno mostrando di (non) saper gestire la cosiddetta "trasformazione digitale". Per questi motivi, oggi più che mai i delegati RSU hanno il compito di tenere aperto il confronto con amministrazione. Un confronto necessario per garantire la qualità del lavoro e dei servizi destinati ai cittadini.

Dalle decine di interviste che in questi ultimi tre anni l'Ufficio comunicazione della UILPA ha condotto fra i nostri delegati RSU emergono problemi diversi, legati per lo più alle specificità dei contesti di riferimento. Ma c'è un filo rosso che unisce tutte

le esperienze. Ed è quello della crescente difficoltà a relazionarsi con i rappresentanti di parte amministrativa, il cui atteggiamento appare sempre più condizionato da ingerenze esterne e velato di sudditanza nei confronti del sistema politico, nazionale o locale che sia.

Da tempo molte amministrazioni considerano il rapporto con le RSU un fastidioso adempimento burocratico da sbrigare con la massima celerità e il minimo disturbo. Per questo forzano le norme contrattuali sui diritti e sulle prerogative dei rappresentanti del personale nei luoghi di lavoro, facendo leva sull'asimmetria del rapporto tra potere gerarchico-amministrativo e potere di rappresentanza. Ma queste forzature – che riguardano soprattutto i diritti all'informazione, al confronto e alla contrattazione – possono essere contrastate e perfino ribaltate se c'è consapevolezza del proprio ruolo di RSU e delle tutele che la legge e i contratti collettivi gli riserva.

Per questo abbiamo ritenuto utile per i lavoratori, per gli iscritti UILPA e per i nostri candidati predisporre un'edizione aggiornata della nostra storica *Guida alle RSU*. Uno strumento che, nelle sue varie versioni, ci accompagna da oltre un quarto di secolo per affrontare al meglio la nuova tornata elettorale e il successivo mandato di rappresentanza.

Anche l'edizione 2025 raccoglie le principali disposizioni legislative e contrattuali attualmente esistenti, peraltro tutte oggetto di modifica nel corso dell'ultimo triennio. È importante che i nostri quadri territoriali, i nostri candidati e i delegati eletti nelle liste UILPA ne facciano uso non solo per affrontare la sfida che li attende, ma anche per la loro attività futura. Sono convinto che anche attraverso uno strumento editoriale come questo la UILPA riuscirà a consolidare la propria presenza nei luoghi di

lavoro e a far crescere la stima e il consenso di cui gode fra i lavoratori delle Funzioni Centrali.

*Sandro Colombi*  
*Segretario generale UILPA*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sandro Colombi', written in a cursive style. The signature is positioned below the printed name and title.

# CAPITOLO 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 delle RSU nel settore privato, nonché il relativo regolamento elettorale.

Ciò ha rappresentato la premessa indispensabile affinché le RSU venissero costituite anche nel pubblico impiego, cosa che è effettivamente avvenuta pochi anni dopo per effetto di una serie di specifici interventi legislativi nell'ambito del processo di trasformazione giuridica del rapporto di lavoro del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni.

Due elementi fondamentali sono stati alla base di questo processo: da un lato, la crescita delle organizzazioni confederali nel settore pubblico, destinato a diventare sempre più importante all'interno del movimento sindacale; dall'altro, la contrattualizzazione 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 e alla ripartizione delle libertà che ne derivano per esercitare il diritto a svolgere le loro funzioni.

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 agosto 1998 ha definito per la prima volta in modo esaustivo le modalità di costituzione e di funzionamento delle RSU nel settore pubblico, stabilendo criteri e modalità per eleggere organismi di rappresentanza sindacale unitaria in tutte le amministrazioni dei comparti per il personale non dirigente contrattualizzato. Il 12 aprile 2022 è stato sottoscritto l'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 ha assorbito tutte le disposizioni contenute nel CCNQ 7 agosto 1998 e successive modifiche e integrazioni.

In base all'art. 2 dell'Accordo Quadro 12 aprile 2022 le associazioni firmatarie dell'accordo stesso, o che vi aderiscano formalmente, possono 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 nell'Accordo Quadro, possono concorrere per essere eletti. In quanto organismo unitario, le RSU assumono sempre le proprie decisioni a maggioranza dei propri componenti. Esse, inoltre, esercitano il potere di rappresentanza negoziale insieme alle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL.

## ***Le RSU assorbono le funzioni di rappresentanza delle RSA nei luoghi di lavoro***

L'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (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.

Nell'Accordo Quadro 12 aprile 2022, 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. 13, 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 - che possono esercitare il potere negoziale insieme alle RSU su delega delle organizzazioni nazionali di riferimento - i cui componenti hanno titolo a fruire di tutte le tutele e le 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 rappresentanti 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, confronto, ecc.).

Nei contratti collettivi nazionali di comparto sono definiti gli ambiti e le materie nelle quali le RSU possono esercitare il proprio diritto di rappresentanza degli interessi dei lavoratori.

## CAPITOLO II

### **Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie del personale dei comparti (20-11-2024)**

#### **Tempistica delle procedure elettorali**

##### **Art. 1 - Indizione delle elezioni**

1. Ai sensi dell'art. 16 dell' *“Accordo collettivo nazionale quadro in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale”* del 12 aprile 2022 (di seguito indicato come ACNQ del 12 aprile 2022), sono indette, su iniziativa delle associazioni sindacali rappresentative, 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 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione del 22 febbraio 2024<sup>1</sup>, nonché nel comparto di cui all'art. 3 del D.P.C.M. 5.11.2010 n. 226<sup>2</sup> e si terranno nei giorni 14- 15-16 aprile 2025

---

<sup>1</sup> Vedi pag. 82.

<sup>2</sup> L'art. 3 del D.P.C.M. 5.11.2010 n. 26 riguarda “Disposizioni in materia di contrattazione collettiva nazionale” per la Presidenza del Consiglio dei Ministri, prevedendo l'attivazione da parte dell'ARAN di una distinta e autonoma contrattazione a livello nazionale e non per il personale non dirigente e per la dirigenza.

## PROMEMORIA

*Il Contratto collettivo nazionale quadro 22-2-2024 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale 2022-2024 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 10 gennaio 2025, 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'A.Ra.N. e alle Confederazioni firmatarie del presente documento entro il giorno 15 gennaio 2025. La trasmissione all'A.Ra.N. dovrà avvenire in via telematica, mediante invio di un file formato *Excel* all'indirizzo di posta elettronica [protocollo@pec.aranagenzia.it](mailto: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.

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

Le parti si danno atto che entro il giorno **15 gennaio 2025**:

a. il Ministero dell'Istruzione e del Merito fornirà l'elenco delle Istituzioni scolastiche sedi di elezione delle RSU;

b. 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;

c. il MUR fornirà l'elenco delle Accademie, Conservatori di musica e ISIA.

### **Art. 3 - Calendario e tempistica delle procedure elettorali**

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

### **27 gennaio 2025 lunedì**

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

### **28 gennaio 2025 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

### **6 febbraio 2025 giovedì**

> termine iniziale per la costituzione della Commissione elettorale

### **14 marzo 2025 venerdì**

> termine per la presentazione delle liste elettorali

### **17 marzo 2025 lunedì**

> termine finale per la costituzione della Commissione elettorale

### **3 aprile 2025 giovedì**

> affissione delle liste elettorali da parte della Commissione

### **14-15-16 aprile 2025 lunedì martedì mercoledì**

> votazioni

### **Dalla chiusura delle operazioni elettorali sino alle ore 14:00 del 17 aprile 2025**

> scrutinio

## **17 – 24 aprile 2025 da giovedì a giovedì**

> affissione risultati elettorali da parte della Commissione

## **28 aprile - 6 maggio 2025 da lunedì a martedì**

> invio, da parte delle Amministrazioni, del verbale elettorale finale all'A.Ra.N. per il tramite dell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia.

### **Art. 4 - Adempimenti di cui all'art 17 dell'ACNQ e relative tempistiche**

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 1, dell'ACNQ del 12 aprile 2022, possono presentare le liste elettorali:
  - a. organizzazioni sindacali rappresentative aderenti alle Confederazioni che abbiano sottoscritto l'ACNQ del 12 aprile 2022;
  - b. organizzazioni sindacali rappresentative diverse da quelle di cui alla lettera a) che aderiscano formalmente all'ACNQ del 12 aprile 2022;
  - c. altre organizzazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo che aderiscano formalmente all'ACNQ del 12 aprile 2022.
2. Le organizzazioni sindacali di cui al comma 1, lett. a) devono:
  - a. dichiarare formalmente, entro l'11 marzo 2025, all'A.Ra.N. - che ne rilascia certificazione -, di applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui

alla legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni ed integrazioni (*art. 17, comma 3, dell'ACNQ del 12 aprile 2022*);

- b. richiedere il pre-inserimento della propria denominazione nella procedura di rilevazione on-line. A tal fine le organizzazioni sindacali devono depositare all'A.Ra.N., entro l'11 marzo 2025, formale dichiarazione dalla quale si evinca con chiarezza in quali comparti intendono partecipare alle elezioni RSU 2025. 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 A.Ra.N.. 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. 17, comma 6, dell'ACNQ del 12 aprile 2022*).

3. Le organizzazioni sindacali di cui al comma 1, lett. b) e c) devono:

- a. formalmente aderire all'ACNQ del 12 aprile 2022 entro il termine ultimo dell'11 marzo 2025 (*art. 17, comma 1, dell'ACNQ del 12 aprile 2022*). Di tali adesioni l'A.Ra.N. rilascia apposita certificazione;
- b. dichiarare formalmente, entro l'11 marzo 2025, all'A.Ra.N. - che ne rilascia certificazione -, di applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive

modificazioni ed integrazioni (*art. 17, comma 3, dell'ACNQ del 12 aprile 2022*);

- c. richiedere il pre-inserimento della propria denominazione nella procedura di rilevazione on-line. A tal fine le organizzazioni sindacali devono depositare all'A.Ra.N., entro l'11 marzo 2025, formale dichiarazione dalla quale si evinca con chiarezza in quali comparti intendono partecipare alle elezioni RSU 2025. 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 A.Ra.N.. 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. 17, comma 6, dell'ACNQ del 12 aprile 2022*).

4. A seguito di positiva verifica della documentazione trasmessa, l'A.Ra.N. provvederà a pubblicare sul proprio sito internet l'elenco delle organizzazioni sindacali inserite nella procedura di rilevazione on line dei verbali elettorali. Tale pubblicazione dà atto dell'effettuazione di tutti gli adempimenti necessari per poter presentare liste elettorali.

5. Ai sensi dell'art. 17, comma 7, dell'ACNQ del 12 aprile 2022 nel caso in cui sussistano dubbi sul possesso dei requisiti necessari per la presentazione della lista, l'A.Ra.N. valuta la possibilità di inserire con riserva la lista. In tal caso le singole

Commissioni elettorali interessate dovranno autonomamente decidere in merito all'ammissione della lista stessa.

### **Art. 5 - Accordi integrativi di comparto**

1. In applicazione dell'art. 2 del citato ACNQ del 12 aprile 2022 sono stati sottoscritti gli accordi integrativi di comparto di seguito indicati, che integrano, adattandola, la disciplina generale delle elezioni. In particolare, gli stessi si applicano a partire dalla presente tornata elettorale ai seguenti comparti di contrattazione:

- comparto Funzioni Centrali:  
*accordo integrativo del 16 novembre 2023;*
- comparto Funzioni Locali:  
*accordo integrativo del 6 maggio 2024;*
- comparto Sanità:  
*accordo integrativo del 26 settembre 2024.*

### **Art. 6 - Norma finale**

1. Al fine di garantire il regolare svolgimento delle operazioni elettorali, le parti concordano che l'A.Ra.N provvederà a diramare alle amministrazioni interessate una circolare redatta sulle base delle disposizioni contenute nell'ACNQ del 12 aprile 2022 e di quanto disposto con il presente Protocollo di intesa.

## CAPITOLO III

**Accordo collettivo nazionale quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale (12-4-2022)**

### TITOLO I

#### **Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente accordo, che in continuità con l'ACQ 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni dà attuazione all'art. 42 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - recante norme sulla elezione ed il funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale – è strutturato in due Sezioni: la prima diretta a regolare le modalità di costituzione e funzionamento dei predetti organismi; la seconda recante il regolamento elettorale.

#### *PROMEMORIA*

*L'art. 42 del Testo Unico del Pubblico Impiego (decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), concernente la disciplina in materia di diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro, ha assorbito i contenuti dell'art. 47 del decreto legislativo n. 29/1993 come modificato dal decreto legislativo n. 396/1997.*

2. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni del presente contratto per:

a) “amministrazioni” si intendono le amministrazioni, aziende

ed enti ovvero i luoghi di lavoro ove possono essere costituite le rappresentanze sindacali unitarie;

b) "sedi o strutture periferiche" si intendono le sedi o strutture periferiche delle amministrazioni che siano state individuate dai contratti collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa;

c) "RSU" si intendono le rappresentanze sindacali unitarie del personale;

d) "associazioni sindacali rappresentative": si intendono le organizzazioni sindacali e le confederazioni ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 commi 1 e 2 del d.lgs. 165/2001;

e) "organizzazioni sindacali rappresentative": si intendono le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43, comma 1, del d.lgs. 165/2001;

f) "confederazioni rappresentative": si intendono le confederazioni ammesse alla stipulazione dei contratti collettivi nazionali quadro ai sensi dell'art. 43, comma 4, del d.lgs. 165/2001;

## PROMEMORIA

*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.*

g) “istituzioni scolastiche educative e di alta formazione” si intendono:

- le “istituzioni scolastiche ed educative” che sono: le scuole statali dell'infanzia, primarie, secondarie ed artistiche, istituzioni educative e scuole speciali, nonché ogni altro tipo di scuola statale;

- le “istituzioni di alta formazione”, che sono: le accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di danza, l'Accademia nazionale di arte drammatica, gli istituti superiori per le industrie artistiche – ISIA, i conservatori di musica e gli istituti musicali pareggiati;

h) "CCNQ 4 dicembre 2017” si intende il CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 4 dicembre 2017 come modificato ed integrato dal CCNQ 19 novembre 2019;

i) “d.lgs. n. 165/2001” si intende il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni.

## SEZIONE I

### 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. Entro 30 giorni dalla stipulazione del presente accordo, le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative possono chiedere per iscritto all'ARAN di avviare trattative per regolamentare mediante appositi accordi eventuali integrazioni e modifiche sugli aspetti indicati nel comma 3 al fine di facilitare la costituzione delle RSU nei rispettivi comparti.

3. 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 amministrazioni che occupino sino a 15 dipendenti o, in alternativa,

introducendo, in deroga al comma 1, un diverso numero minimo di lavoratori per poter procedere alla elezione della RSU;

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, anche mediante l'istituzione di specifici collegi elettorali, tenuto conto anche delle problematiche connesse al d.lgs.9 aprile 2008, n. 81 e succ. mod. ed int., in misura comunque compatibile con quanto stabilito dalla legge 300/1970.

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. 3 - Costituzione delle RSU**

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

**Art. 4 - Numero dei componenti**

1. La RSU dovrà essere così composta:
  - a) nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti:

tre componenti;

b) nelle amministrazioni che occupano da 201 a 3.000 dipendenti: tre componenti per i primi 200 dipendenti più 3 componenti ogni ulteriori 300 dipendenti o frazione di 300;

c) nelle amministrazioni che occupano più di 3.000 dipendenti, al numero di componenti previsto per le amministrazioni con 3.000 dipendenti (pari a 33) si sommano tre componenti ogni ulteriori 500 dipendenti o frazione di 500.<sup>3</sup>



***Per il comparto FUNZIONI CENTRALI il numero dei componenti è fissato dall'art. 2 dell'Accordo 16-11-2023, di integrazione dell'ACNQ 12-4-2022. Vedi pp. 83-84***

## **Art. 5 - Compiti e funzioni**

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

---

<sup>3</sup> Per i comparti Funzioni Centrali, Funzioni Locali e Sanità, il numero dei componenti della RSU è stabilito in base a specifici accordi integrativi. Vedi pag. 82 per l'accordo relativo alle Funzioni Centrali.

## PROMEMORIA

*Per le Funzioni Centrali, l'art. 7 del CCNL 2022-2024, 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.*

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

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

a) diritto ai permessi sindacali per l'espletamento del mandato di cui all'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017;

b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 15 del CCNQ 4 dicembre 2017;

- c) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori di cui all'art. 4 del CCNQ 4 dicembre 2017;
- d) diritto di affissione di cui all'art. 5 del CCNQ 4 dicembre 2017, ivi inclusa, ove attivata, la bacheca elettronica;
- e) diritto ai locali di cui all'art. 6 del CCNQ 4 dicembre 2017.

### *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. 113 e segg.*

### **Art. 6 - Elettorato attivo**

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

giorno della votazione ha diritto di voto nella sede ove presta servizio senza conseguenze su tutte le procedure attivate, compreso il calcolo dei componenti della RSU, il cui numero rimane invariato.

3. Il personale delle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione che svolge l'attività su due o più istituzioni esercita l'elettorato attivo nella sede di titolarità o, se a tempo determinato, nella sede in cui presta il maggior numero di ore o, se con orario della stessa entità, in quella che gestisce il contratto.

4. 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.

### **Art. 7 - Elettorato passivo**

1. Sono eleggibili (elettorato passivo) i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 18 (Procedura per la presentazione delle liste), siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data di inizio delle procedure elettorali (annuncio), sia a tempo pieno che parziale.

2. Per le amministrazioni diverse da quelle di cui al comma 3, sono altresì eleggibili i dipendenti a tempo determinato, in servizio alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio), il cui contratto a termine, al fine di garantire la stabilità della RSU, abbia una durata complessiva di almeno 12 mesi ed in ogni caso non si concluda prima del 31 dicembre dell'anno in cui si procede al rinnovo della RSU.

3. Fatto salvo quanto previsto al comma 4, nelle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione oltre ai dipendenti di cui al comma 1, sono altresì eleggibili i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato cui sia stato conferito un incarico annuale fino al termine dell'anno scolastico/accademico o fino al termine delle attività didattiche. Il personale che svolge l'attività su due o più istituzioni esercita l'elettorato passivo nella sede di titolarità.

4. I dipendenti che si trovano in posizione di comando, fuori ruolo o qualsiasi altra forma di assegnazione temporanea presso altre amministrazioni (o presso un'altra sede o struttura periferica) esercitano l'elettorato passivo:

a) presso l'amministrazione/sede di assegnazione, a condizione che la durata del comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea sia almeno pari a quella prevista per godere del diritto all'elettorato passivo nel caso di rapporto di lavoro tempo determinato di cui ai commi 2 e 3. Al termine del periodo di comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea il lavoratore rientra nell'amministrazione/sede di provenienza e decade dalla carica di componente RSU;

b) presso l'amministrazione/sede di provenienza, laddove non sussistano i requisiti di cui alla lettera a). Qualora eletti, gli stessi devono rientrare nell'amministrazione/sede di provenienza, pena la decadenza da componente RSU.

5. Il personale in distacco o aspettativa sindacale a tempo pieno esercita l'elettorato passivo nell'amministrazione/sede di appartenenza.

6. Nelle amministrazioni di nuova istituzione, ove alla data dell'inizio delle procedure elettorali risulti in servizio solo o prevalentemente personale comandato in attesa di inquadramento nelle relative dotazioni organiche, allo stesso è riconosciuto anche l'elettorato passivo nell'amministrazione ove

presta servizio in comando purché abbia tale requisito nell'amministrazione di provenienza e quest'ultima rientri tra le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 rappresentate dall'Aran.

7. Non sono, in ogni caso, candidabili:

a) i presentatori di lista;

b) i membri della Commissione elettorale;

b) 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.

### **Art. 8 - Incompatibilità**

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

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

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

Orientamenti applicativi ARAN: delega di funzioni

***Il componente della RSU può delegare la sua funzione?***

*L'Accordo quadro del 12 aprile 2022 non prevede l'istituto della delega.*

2. In caso di dimissioni o di decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
3. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla RSU. Quest'ultima ne dà comunicazione al servizio di gestione del personale ed ai lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicandola nell'intranet dell'amministrazione.
4. Il componente RSU decade in caso di incompatibilità di cui all'art. 8 (Incompatibilità), in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in caso di trasferimento, comando o altra forma di assegnazione temporanea presso altra amministrazione o ufficio della stessa amministrazione ricompreso in altra RSU.

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?***

*(omissis) 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.*

Il componente RSU decade, inoltre, nell'ipotesi di assenza continuativa dall'ufficio superiore a 6 mesi qualora tale assenza comporti che il numero di componenti effettivamente in servizio nella sede RSU che possono assumere le decisioni sia inferiore al 50% del numero previsto all'art. 4 (Numero dei componenti). In tali casi l'amministrazione informa la RSU la quale ne dà comunicazione ai lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicandola nell'intranet dell'amministrazione.

Orientamenti applicativi ARAN:  
componente decaduto per quiescenza

**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 12 aprile 2022, 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 nell'art. 18, comma 4, dell'ACNQ in parola 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.*

Orientamenti applicativi ARAN:  
decadenza di un componente e ripresa dell'incarico

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

*L'Accordo quadro del 12 aprile 2022 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 9, comma 2 dell'ACNQ 12 aprile 2022 il quale prevede che "In caso di dimissioni o decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista."*

5. La RSU decade qualora, esaurita la possibilità di sostituire i componenti dimissionari/decaduti attingendo tra i non eletti della stessa lista, il numero dei componenti scenda al di sotto del 50% del numero previsto all'art. 4 (Numero dei componenti), con il conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

6. Nei casi di cui ai commi 3 e 4, la RSU comunica all'amministrazione ed ai lavoratori il nominativo del componente subentrante o, nell'ipotesi di cui al comma 5, la dichiarazione di decadenza dell'intera RSU.

7. Qualora entro quarantacinque giorni la RSU non abbia adempiuto agli obblighi di cui ai commi 4, 5 e 6, la decadenza automatica del singolo componente o dell'intera RSU può essere rilevata anche dall'amministrazione, la quale nel primo caso invita i componenti della RSU rimasti in carica a provvedere alla sostituzione, mentre nel secondo caso invita le

organizzazioni sindacali aventi titolo ad indire nuove elezioni.

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 (...) 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 (...) 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)”*.

8. La RSU che decade nel corso del triennio dalla sua elezione deve essere rieletta entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure di cui all'art. 16 (Modalità per indire le elezioni) entro cinque giorni da quest'ultima.

Orientamenti applicativi ARAN:  
decadenza della RSU per “sfiducia”

***La RSU può essere sfiduciata?***

*L'Accordo quadro del 7 agosto 1998 [il riferimento è ora da intendersi all'ACQ 12 aprile 2022 – n.d.r.], 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.*

9. Nelle more della rielezione e limitatamente al periodo di cui al comma 8, le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti della RSU non dimessisi o non decaduti ai sensi del comma 4, che possono anche sottoscrivere eventuali contratti integrativi.

Orientamenti applicativi ARAN:  
decadenza della RSU e indizione di nuove 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.*

**Dichiarazione congiunta n. 1**

In relazione a quanto previsto al comma 4 dell'art. 9 (Durata e sostituzione nell'incarico), le parti precisano che la decadenza del componente è finalizzata ad evitare che la sua assenza prolungata comporti l'impossibilità, per la RSU stessa, di poter assumere decisioni. Per tale motivo, la stessa opera solo qualora i componenti effettivamente presenti siano meno del numero minimo necessario per il funzionamento della RSU.

**Art. 10 - Dimensionamento delle istituzioni scolastiche ed educative**

(omissis)

## **Art. 11 - Effetti sulle RSU del riordino delle amministrazioni o uffici**

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 (Numero dei componenti), 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 transitati.
2. In caso di scorporo di amministrazioni o uffici, i componenti della RSU restano in carica negli uffici scorporanti o 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 ai commi 1 e 2, esiste un'unica RSU.
4. In caso di dimissioni o decadenza di uno dei componenti della RSU risultante dai processi di riordino di cui ai commi 1 e 2, non si dà luogo alla sostituzione di cui all'art. 9 (Durata e sostituzione nell'incarico).
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 (Numero dei componenti) la RSU decade e le organizzazioni sindacali rappresentative provvedono ad indire nuove elezioni entro 5 giorni dalla decadenza.

Orientamenti applicativi ARAN:  
rientro di un componente RSU nell'Ufficio di appartenenza

***Un dipendente eletto componente RSU in una sede di assegnazione temporanea che deve rientrare nel proprio Ufficio di appartenenza (ad esempio a seguito dello scadere di una mobilità temporanea o per intervenuta insussistenza dei requisiti che ne hanno determinato l'accoglimento o per lo scadere del beneficio richiesto) necessita del preventivo nulla osta da parte della RSU?***

*L'art. 7, comma 4, del ACQ 12 aprile 2022 consente ai dipendenti che si trovano in posizione di comando, fuori ruolo o qualsiasi altra forma di assegnazione temporanea presso altre amministrazioni (o presso un'altra sede o struttura periferica) di esercitare l'elettorato passivo anche presso l'amministrazione/sede di assegnazione, a condizione che la durata del comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea sia almeno pari a quella prevista per godere del diritto all'elettorato passivo nel caso di rapporto di lavoro tempo determinato di cui ai commi 2 e 3. La norma in esame chiarisce che "al termine del periodo di comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea il lavoratore rientra nell'amministrazione/sede di provenienza e decade dalla carica di componente RSU". Conseguentemente, trattandosi di un'ipotesi di decadenza, non sussiste alcuna necessità del nulla osta da parte della RSU.*

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, che possono anche sottoscrivere eventuali contratti integrativi.

## **Art. 12 - Modalità di adozione delle decisioni**

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

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.*



*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. 13 - Clausola di salvaguardia**

1. Le organizzazioni sindacali di cui all'art. 17, comma 1 (Soggetti che possono presentare le liste elettorali), 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 organizzazioni sindacali di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) e b) (Soggetti che possono presentare le liste elettorali), possono comunque conservare o costituire terminali di tipo associativo nelle amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1 (Ambito ed iniziativa per la costituzione), dandone comunicazione alle stesse. I componenti usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle organizzazioni e conservano le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.

3. Le organizzazioni sindacali rappresentative che non aderiscono al presente accordo conservano le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. 165/2001, con tutte le loro prerogative.

## PROMEMORIA

*La norma citata 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.*

4. Il disposto di cui al comma 3 trova applicazione a partire la tornata elettorale successiva alla firma del presente accordo.

Orientamenti applicativi ARAN:  
rapporti tra RSU e organizzazioni sindacali

***Le organizzazioni sindacali possono intervenire sul funzionamento della RSU?***

*Le organizzazioni sindacali hanno solo titolo a presentare le liste con i candidati alle elezioni delle RSU. La RSU una volta eletta agisce autonomamente e assume le proprie decisioni a maggioranza dei suoi componenti.*

### **Art. 14 - Norme particolari**

5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 42, comma 3 bis del d.lgs. n. 165/2001, a tutto il personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero è assicurata un'ideale rappresentanza nelle RSU. A tale fine, ai sensi dell'art. 42, comma 10, del medesimo decreto, 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. 165/2001, 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.

### **Art. 15 - Norma finale**

1. In caso di sopravvenienza di una disciplina legislativa sulla materia del presente accordo, le parti si incontreranno per adeguarlo alle nuove disposizioni.

## SEZIONE II

Regolamento per la disciplina dell'elezione della rsu

### **Art. 16 - Modalità per indire le elezioni**

1. Con cadenza triennale, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU, le associazioni sindacali rappresentative, congiuntamente o disgiuntamente, assumono l'iniziativa per indire le elezioni per il loro rinnovo che, di norma, deve essere contestuale in tutti i comparti di contrattazione. Successivamente all'indizione l'Aran convoca le confederazioni sindacali rappresentative nei comparti di contrattazione per concordare in apposito Protocollo il calendario elettorale.

2. Qualora in via eccezionale l'indizione di cui al comma 1 riguardi un singolo comparto, il Protocollo ivi previsto verrà concordato con le organizzazioni sindacali rappresentative in

tale comparto

3. Il calendario elettorale dovrà contenere:

a) il termine per la definizione, presso ciascuna amministrazione articolata in sedi o strutture periferiche – di un protocollo da concordare con le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto di riferimento, contenente la mappatura delle sedi elettorali;

b) il termine per l'affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti dell'amministrazione del protocollo di cui alla lettera a);

c) il termine per l'invio all'ARAN ed alle confederazioni sindacali rappresentative (o alle organizzazioni sindacali rappresentative nell'ipotesi di cui al comma 2) del protocollo di cui alla lettera a);

d) la data dell'annuncio delle elezioni da parte delle associazioni sindacali che coincide con l'avvio - nei posti di lavoro - della procedura elettorale;

e) la data della messa a disposizione da parte delle amministrazioni dell'elenco generale alfabetico degli elettori – nonché degli eventuali indirizzi mail istituzionali direttamente afferenti il singolo elettore – da consegnare alle organizzazioni sindacali che ne facciano richiesta;

f) la data di inizio della raccolta delle firme per la presentazione delle liste da parte delle organizzazioni sindacali;

g) il termine iniziale di costituzione della Commissione elettorale, che non può essere superiore a 10 giorni dall'annuncio di cui alla lettera d);

h) il termine finale per la presentazione delle liste;

i) il termine finale per la costituzione della Commissione elettorale;

j) la data di affissione da parte della Commissione elettorale delle liste elettorali contenenti i candidati nonché dell'indicazione dei luoghi ove si insedia la sezione elettorale e degli orari di apertura della stessa (votazione). Tale data non può essere inferiore ad 8 giorni antecedenti la data di inizio delle votazioni;

k) le date di votazione;

l) la data dello scrutinio;

m) le date di affissione dei risultati elettorali da parte della Commissione elettorale;

n) le date per l'invio telematico, da parte delle amministrazioni, del verbale finale all'Aran;

o) eventuali termini per adempimenti utili alla corretta acquisizione dei dati elettorali da parte dell'Aran.

4. Le associazioni sindacali di cui ai commi 1 e 2 danno comunicazione del calendario elettorale al personale interessato mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicandolo nell'intranet

dell'amministrazione, alla quale viene parimenti inviata comunicazione. Analoga prerogativa compete alla RSU in scadenza di mandato.

5. Le elezioni dovranno avvenire contestualmente nelle date indicate nel calendario di cui ai commi 1 e 2, di norma in due giornate, salvo che particolari situazioni organizzative non richiedano il prolungamento delle operazioni di voto anche nella giornata successiva.

6. La RSU che decade nel corso del triennio è rieletta su iniziativa, anche disgiunta, delle organizzazioni sindacali rappresentative concordando il relativo calendario con l'amministrazione a livello locale. La RSU rieletta resta in carica sino alla rielezione generale delle RSU di cui ai commi 1 e 2.

### **Art. 17 - Soggetti che possono presentare le liste elettorali**

1. Possono presentare le liste elettorali:

a) organizzazioni sindacali rappresentative aderenti alle Confederazioni che abbiano sottoscritto il presente accordo;

b) organizzazioni sindacali rappresentative diverse da quelle di cui alla lettera a) che aderiscano formalmente al presente accordo;

c) altre organizzazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo che aderiscano formalmente al presente accordo.

2. L'adesione al presente accordo da parte delle

organizzazioni sindacali di cui al comma 1 lett. b) e c) che avvenga nel corso della tornata elettorale generale deve essere comunicata all'Aran che ne rilascia certificazione.

3. È condizione necessaria per la presentazione delle liste che le organizzazioni sindacali di cui al comma 1 dichiarino formalmente all'Aran – che ne rilascia certificazione - di applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modificazioni ed integrazioni e di aderire ai relativi accordi.

4. In caso di elezioni suppletive le organizzazioni che non siano in possesso delle certificazioni rilasciate dall'Aran devono allegare alla lista la formale adesione al presente accordo e la dichiarazione di cui al comma 3.

5. Non possono presentare proprie liste:

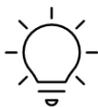
a) le organizzazioni sindacali aggregate tra loro di fatto a meno che non abbiano costituito un nuovo soggetto sindacale rilevabile dallo statuto. In tal caso la lista deve essere intestata al nuovo soggetto e non ad eventuali singole componenti dello stesso;

b) le organizzazioni sindacali che a seguito di mutamenti associativi hanno ceduto le proprie deleghe ad un nuovo soggetto e conseguentemente hanno cessato ogni attività sindacale nel comparto;

c) le organizzazioni sindacali congiuntamente tra loro;

d) i dipendenti attraverso proprie liste;

e) le associazioni che non abbiano finalità sindacale.



*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.*

6. Al fine di semplificare e accelerare l'acquisizione dei dati elettorali, le organizzazioni sindacali che nel corso delle elezioni generali intendano presentare proprie liste devono richiedere il pre-inserimento della propria denominazione nella procedura di rilevazione on-line. A tal fine le stesse devono depositare all'ARAN formale dichiarazione dalla quale si evinca con chiarezza in quali comparti intendono partecipare alle elezioni. La dichiarazione dovrà essere corredata da copia autenticata dell'atto costitutivo, del vigente statuto e delle dichiarazioni previste ai commi precedenti ove necessarie e non ancora rese. 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.

7. Nel caso in cui sussistano dubbi sul possesso dei requisiti necessari per la presentazione della lista l'Aran valuta la possibilità di inserire con riserva la lista nella procedura di rilevazione. In tal caso le singole Commissioni elettorali interessate dovranno autonomamente decidere in merito all'ammissione della lista stessa.

8. L'Aran pubblica sul proprio sito internet, diviso per singolo comparto, l'elenco delle organizzazioni inserite nella procedura di rilevazione dei verbali elettorali.

## **Art. 18 - Procedura per la presentazione delle liste**

1. Le organizzazioni sindacali di cui all'art. 17 (Soggetti che possono presentare le liste elettorali) acquisiscono le candidature mediante l'utilizzo dell'apposito modello 1 (allegato 1) cui deve essere allegata copia di un valido documento di riconoscimento del candidato.
2. Non possono essere candidati coloro che hanno presentato la lista né i membri della Commissione elettorale.
3. 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. 19 (Commissione elettorale), dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle stesse, invita con atto scritto il lavoratore interessato ad optare, entro un termine assegnato, per una delle liste, pena l'esclusione dalla competizione elettorale.
4. Non è necessario che il candidato sia iscritto o debba iscriversi all'organizzazione sindacale nelle cui liste è presentato.
5. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere.
6. Il nominativo dei candidati viene riportato nella lista, la quale deve essere sottoscritta dai lavoratori dipendenti titolari di elettorato attivo nell'amministrazione/sede RSU. Il numero minimo di firme necessario per la validità della lista viene così determinato:

- a) nelle amministrazioni/sedi RSU fino a 2.000 dipendenti: 2% del totale dei dipendenti;
- b) nelle amministrazioni/sedi RSU con più di 2.000 dipendenti: 40 più l'1% del numero di dipendenti che eccedono i 2.000. In ogni caso, non è necessario acquisire più di 200 firme.

7. Ogni lavoratore, può firmare una sola lista a pena di nullità della firma apposta.

8. Il presentatore di lista che sia dipendente dell'amministrazione sede di elezione RSU può anche essere tra i firmatari della stessa laddove si riferisca alla propria sede di lavoro.

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

#### PROMEMORIA

*In base alla Circolare ARAN n. 1/2022, § 7, 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.*

10. Le liste devono essere presentate dai soggetti di cui al comma 9 all'ufficio dell'amministrazione che, secondo il proprio ordinamento, gestisce le relazioni sindacali o, comunque, il personale. Inoltre, possono essere presentate direttamente alla Commissione elettorale se questa è già stata costituita.

11. La lista, corredata dai modelli 1 e relativi allegati di cui al comma 1, deve essere firmata dal presentatore e trasmessa utilizzando il modello 2 (allegato 2). La firma del presentatore della lista apposta sul modello 2 deve essere autenticata dal responsabile della gestione del personale della struttura amministrativa interessata o da un suo delegato o negli altri modi previsti dalla legge, salvo il caso di cui al comma 12. Il presentatore della lista garantisce sull'autenticità delle firme di cui al comma 6 apposte sulla stessa dai lavoratori.

12. In alternativa a quanto previsto al comma 11, la lista, corredata dai modelli 1 e relativi allegati di cui al comma 1, può essere inviata tramite posta elettronica certificata (PEC) all'indirizzo PEC dell'amministrazione dedicato alle relazioni sindacali o, comunque, alla gestione del personale. Nel caso di amministrazione articolata su più sedi RSU, laddove la sede periferica non sia dotata di PEC, l'invio avviene dalla PEC del mittente alla PEO (posta elettronica ordinaria) della sede RSU dedicato alle relazioni sindacali o, comunque, alla gestione del personale.

13. Nelle ipotesi di cui al comma 12, il modello 2 e la lista dovranno essere sottoscritti, con firma digitale, dal presentatore di lista o dal legale rappresentante del sindacato che ne assicura l'autenticità nella forma e nei contenuti. I file ricevuti vengono inoltrati dall'amministrazione alla

Commissione elettorale all'indirizzo di posta elettronica dalla stessa indicato.

14. L'orario di scadenza per la presentazione delle liste è coincidente con l'orario di chiusura degli uffici abilitati alla ricezione delle liste o entro la mezzanotte nel caso sia trasmessa tramite posta elettronica certificata.

### **Art. 19 - 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. A tal fine ogni organizzazione sindacale di cui all'art. 17, comma 1 (Soggetti che possono presentare le liste elettorali) presentatrice di lista può designare un lavoratore dipendente dell'amministrazione che all'atto dell'accettazione dichiarerà di non volersi candidare.



*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. Le designazioni dei componenti sono effettuate, di norma, contestualmente alla presentazione della lista, all'ufficio dell'amministrazione a ciò preposto cui spetta il compito di comunicare ai soggetti designati l'avvenuta costituzione della Commissione elettorale nonché l'indicazione del locale ove la stessa opera. La costituzione avviene alla data di cui all'art. 16, comma 3 lett. g) (Modalità per indire le elezioni) o, se

successiva, alla nomina del terzo componente della Commissione.



*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. I componenti della Commissione elettorale sono comunque incrementati con quelli designati dalle organizzazioni sindacali che hanno presentato liste successivamente alla costituzione della Commissione stessa.

4. Nel caso in cui le designazioni pervenute all'amministrazione siano meno di tre, l'amministrazione tempestivamente invita tutte le organizzazioni sindacali presentatrici di lista a designare, entro 7 giorni dal termine della presentazione delle liste, un componente aggiuntivo.

5. A seguito della costituzione, l'amministrazione trasmette le liste e tutti gli atti alla Commissione elettorale.

6. I componenti della Commissione elettorale espletano i compiti loro attribuiti durante l'orario di servizio e, ove compatibile con la composizione della Commissione stessa,

durante l'orario di lavoro. Il tempo necessario per l'espletamento delle operazioni elettorali è equiparato 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.*

## **Dichiarazione congiunta n. 2**

Le parti si danno atto che la Commissione elettorale di cui all'art. 19 è composta di minimo tre componenti. Tuttavia, laddove sia presentata un'unica lista o nell'ipotesi in cui, malgrado i tentativi di cui al comma 4, i componenti designati risultassero meno di tre, al fine di consentire in ogni caso l'esercizio del diritto di voto, la Commissione elettorale può comunque essere costituita con i componenti designati.

### **Art. 20 - Compiti della Commissione elettorale**

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

- a) elezione del presidente;
- b) acquisizione dalla struttura amministrativa interessata dell'elenco generale degli elettori (titolari di elettorato attivo) e dei lavoratori candidabili (titolari di elettorato passivo);
- c) ricevimento delle ulteriori liste elettorali;

- d) verifica delle liste e delle candidature presentate e decisione circa l'ammissibilità delle stesse;
- e) esame, entro 48 ore dal ricevimento, dei ricorsi in materia di ammissibilità di liste e candidature;
- f) definizione delle sezioni elettorali e degli orari di apertura delle stesse;
- g) distribuzione del materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
- h) predisposizione degli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascuna sezione;
- i) nomina dei presidenti di sezione;
- j) nomina degli scrutatori tenendo conto delle eventuali designazioni di cui all'art. 23 (Scrutatori);
- k) organizzazione e gestione delle operazioni di scrutinio;
- l) raccolta dei dati elettorali parziali delle singole sezioni e riepilogo dei risultati;
- m) compilazione dei verbali;
- n) comunicazione dei risultati ai lavoratori, all'amministrazione e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista;
- o) esame degli eventuali ricorsi e proclamazione degli eletti;

p) trasmissione dei verbali e degli atti all'amministrazione per la debita conservazione e la trasmissione telematica all'ARAN.

2. Le liste elettorali dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicate nell'intranet dell'amministrazione, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

### **Art. 21 - 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 stabilite più sezioni 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 affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicati nell'intranet dell'amministrazione almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

### **Art. 22 - Composizione della sezione elettorale**

1. La sezione è composta da almeno due scrutatori di cui

all'art. 23 (Scrutatori) e da un presidente, nominato dalla Commissione elettorale al suo interno. Nel caso di più sezioni la Commissione elettorale può nominare il presidente della sezione scegliendo tra il personale titolare dell'elettorato attivo della singola sezione, il quale dovrà manifestare la propria volontà di accettare l'incarico.

### **Art. 23 – Scrutatori**

1. È facoltà dei presentatori di ciascuna lista designare uno scrutatore per ogni sezione elettorale, scelto fra i lavoratori titolari di elettorato attivo che non siano candidati.

2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata entro due giorni lavorativi precedenti l'inizio delle votazioni.

3. Laddove le designazioni pervenute non siano sufficienti, la Commissione elettorale nomina al suo interno ulteriori scrutatori affinché il numero degli stessi sia almeno pari a due.

4. In caso di pluralità di sezioni, qualora il numero delle designazioni degli scrutatori non sia sufficiente, la Commissione nomina, d'ufficio, gli ulteriori scrutatori scegliendo al suo interno o tra il personale titolare di elettorato attivo nella singola sezione che non sia candidato.

5. I presidenti di sezione e gli scrutatori, espletano i compiti loro attribuiti durante l'orario di servizio e, ove compatibile con la durata delle operazioni elettorali- comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura delle sezioni - durante l'orario di lavoro. Il tempo necessario per l'espletamento delle operazioni elettorali è

equiparato a tutti gli effetti al servizio prestato.

### **Art. 24 - Attrezzatura della sezione elettorale**

1. A cura della Commissione elettorale ogni sezione elettorale sarà munita di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
5. La sezione deve, inoltre, poter predisporre dell'elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso di cui all'art. 20 (Compiti della Commissione elettorale), comma 1, lett. h).

### **Art. 25 - 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 della sezione. 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 la sezione 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. 26 – 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 di preferenza sarà espresso dall'elettore scrivendo il nome e cognome 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 della sezione. 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. 27 - 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 della sezione; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

### **Art. 28 - Certificazione della votazione**

1. Nell'elenco di cui all'art. 24, comma 2 (Attrezzatura della sezione elettorale), a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

### **Art. 29 - Segretezza del voto**

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

### **Art. 30 - Quoziente necessario per la validità delle elezioni**

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori 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.

3. In caso di mancato raggiungimento del quorum richiesto, non si procede alle operazioni di scrutinio e le sole elezioni vengono ripetute entro 30 giorni. Non è ammessa la presentazione di nuove liste.

4. Qualora non si raggiunga il quorum anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura dovrà essere riattivata ex novo e conclusa entro i successivi 90 giorni.

## **Art. 31 - Operazioni di scrutinio**

1. Le operazioni di scrutinio, che saranno pubbliche, avranno inizio dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutte le sezioni, nel giorno stabilito per tutte le amministrazioni dal protocollo di cui all'art. 16, comma 1, (Modalità per indire le elezioni).

2. Al termine delle operazioni di scrutinio, i risultati elettorali dovranno essere riportati a cura della Commissione elettorale sul “verbale finale” redatto in conformità del fac - simile di cui all'art. 36 del presente accordo (Adempimenti dell'Aran) – modello 3 (allegato 3) – e sottoscritto dalla Commissione elettorale.

3. Nel caso di pluralità di sezioni, il presidente della sezione redige il verbale dello scrutinio redatto in conformità al modello 4 (allegato 4) sottoscritto dallo stesso presidente di sezione e controfirmato da almeno due scrutatori per ciascuna sezione - nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni. Il verbale viene trasmesso (unitamente al residuo materiale della votazione) alla Commissione elettorale che procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale finale (modello 3) sottoscritto dalla Commissione elettorale.

4. Il “verbale finale” (modello 3), che deve essere affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti e/o pubblicato nell'intranet dell'amministrazione per almeno 5 giorni.

5. Trascorsi cinque giorni dalla affissione del “verbale finale” 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 delle operazioni elettorali”.



*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.*

6. La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui ai commi 2 e 3, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dalle sezioni; 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 o, in caso di contenziosi pendenti, fino alla conclusione degli stessi.

7. Successivamente il plico di cui al comma 6 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. 32 - Attribuzione dei seggi**

1. Il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio

proporzionale in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

2. I seggi saranno attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenuto dividendo il numero dei voti validi per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.



*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*

3. In caso di parità di resti il seggio viene attribuito alla lista che ha ottenuto complessivamente il maggior numero di voti. In caso di parità di voti, il seggio viene attribuito al componente del genere meno rappresentato in seno alla RSU. A parità di genere al componente anagraficamente più giovane.

4. Nell'ambito delle liste, 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.

5. Nel caso in cui non sia possibile l'attribuzione di tutti i seggi per mancanza di candidati è esclusa la possibilità di assegnazione del seggio rimasto vacante ad un candidato di altra lista.

6. Qualora il numero dei seggi complessivamente attribuiti sia inferiore al numero minimo dei componenti della RSU di cui all'art. 9, comma 5, (Durata e sostituzione), fermo restando l'invio dei risultati elettorali all'Aran, le elezioni dovranno essere ripetute attivando ex novo l'intera procedura che dovrà concludersi entro 90 giorni.

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 (...). 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.*

**Art. 33 - Ricorsi alla Commissione elettorale**

1. Qualora nel corso dei 5 giorni di affissione del “verbale finale” vengano presentati ricorsi, la Commissione provvede al loro esame entro 48 ore, inserendo nel “verbale delle operazioni elettorali” la conclusione alla quale è pervenuta ed eventualmente modificando il “verbale finale” che viene nuovamente affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicato nell'intranet dell'amministrazione.
2. Copia del “verbale finale”, del “verbale delle operazioni

elettorali” e, in caso di più sezioni, dei “verbali di sezione” dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle organizzazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente nonché all’amministrazione ai sensi dell’art. 20, comma 1, lett. p) (Compiti della Commissione elettorale).

### **Art. 34 - Comitato dei garanti**

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale, in alternativa al ricorso all’autorità giudiziaria, è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

2. Tale Comitato, costituito a livello provinciale, è presieduto dal Direttore dell’Ispettorato Territoriale del Lavoro o da un suo delegato che, ove necessario, possono avvalersi della consulenza di un funzionario dell’amministrazione interessata, ed è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista direttamente coinvolte nel ricorso in quanto le stesse si contendono uno o più seggi.

3. Laddove il ricorso abbia ad oggetto altre decisioni della Commissione elettorale il Comitato, costituito a livello provinciale, è presieduto dal Direttore dell’Ispettorato Territoriale del Lavoro o da un suo delegato che, ove necessario, possono avvalersi della consulenza di un funzionario dell’amministrazione interessata, ed è composto da un componente designato dall’organizzazione sindacale ricorrente e dal Presidente della Commissione elettorale. Laddove il Presidente della Commissione elettorale sia espressione dell’organizzazione sindacale ricorrente, lo stesso sarà sostituito da un altro membro della Commissione stessa.

4. Il Comitato si insedia presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro. Esso si pronuncia entro il termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento del ricorso.

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.*

5. Il pronunciamento del Comitato dei garanti è vincolante per la Commissione elettorale.

## 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.*

### **Dichiarazione congiunta n. 3**

Le parti precisano che le decisioni di cui ai commi 1 e 3 dell'art. 34 sono quelle assunte dalla Commissione elettorale in relazione ai ricorsi dalla stessa ricevuti.

### **Art. 35 - Trasmissione del verbale elettorale all'ARAN**

1. Copia del “verbale finale” (modello 3 – allegato 3) sarà trasmesso a cura della Commissione elettorale all'amministrazione per l'inoltro - ai fini della rilevazione dei dati elettorali necessari all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 165/2001 - all'ARAN.

2. Le amministrazioni pubbliche dovranno trasmettere all'ARAN il "verbale finale" (modello 3 – allegato 3) entro cinque giorni dal ricevimento dello stesso. La trasmissione avviene per via telematica con le modalità indicate dall'Agenzia.

### **Art. 36 - Adempimenti dell'ARAN**

1. In occasione delle elezioni generali di tutti (o di alcuni) comparti di contrattazione, l'ARAN fornirà alle pubbliche amministrazioni idonee istruzioni sugli aspetti organizzativi di competenza di queste (locali, materiale, sicurezza dei locali dove si sono svolte le elezioni etc.) al fine di rendere possibile il regolare svolgimento delle elezioni.

2. Per consentire una corretta rilevazione dei dati elettorali necessari all'ARAN per l'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali a livello nazionale, nonché per ottenere una omogenea documentazione, sono allegati al presente accordo i fac-simile del "verbale finale" (modello 3) e del "verbale delle singole sezioni" (modello 4) nei quali vengono riassunti i dati relativi alle votazioni.

## TITOLO II

### **Art. 37 – Disapplicazioni**

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNQ, sono abrogati:

a) ACQ per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento

elettoriale, sottoscritto il 7 agosto 1998;

b) Accordo d'interpretazione autentica dell'art. 1, comma 3 – parte seconda dell'ACQ per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale stipulato il 7 agosto 1998, sottoscritto il 13 febbraio 2001;

c) Contratto d'interpretazione autentica dell'art. 8 della parte prima dell'ACQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, sottoscritto il 6 aprile 2004;

d) Contratto d'interpretazione autentica dell'art. 7, comma 2 della parte prima dell'ACQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, sottoscritto l'11 giugno 2007;

e) ACQ d'integrazione dell'art. 3 della parte seconda dell'ACQ per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, sottoscritto il 24 settembre 2007;

f) Contratto d'interpretazione autentica dell'art. 1 dell'ACQ del 24 settembre 2007, sottoscritto il 27 marzo 2012;

g) Accordo su integrazione e modificazioni dell'ACQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali

unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale – comparto scuola, sottoscritto il 13 marzo 2013;

h) CCNQ per le modifiche all'ACQ per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998, sottoscritto il 9 febbraio 2015.

2. Laddove vengano attivate le procedure di cui all'art. 2 (Ambito ed iniziativa per la costituzione delle RSU), fino alla definizione dei relativi CCNL restano in vigore gli accordi integrativi stipulati ai sensi dell'art. 2, Parte I, ACQ 7 agosto 1998, ovvero:

a) Sanità - Accordo del 16 ottobre 1998;

b) Regioni ed autonomie locali - l'Accordo del 22 ottobre 1998;

c) Enti pubblici non economici – Accordo del 3 novembre 1998;

d) Ministeri, Agenzie fiscali, PCM – Accordo 3 novembre 1998.

LOGO O.S.

**MODELLO 1  
FAC SIMILE ACCETTAZIONE DELLA CANDIDATURA**

Oggetto: candidatura nella lista<sup>(1)</sup> \_\_\_\_\_ per la RSU

Amministrazione/collegio<sup>(2)</sup> \_\_\_\_\_

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato/a a \_\_\_\_\_

il \_\_\_\_\_ residente a \_\_\_\_\_

dipendente del<sup>(3)</sup> \_\_\_\_\_

in servizio presso<sup>(4)</sup> \_\_\_\_\_

dichiaro/a di volermi candidare nella lista della<sup>(1)</sup> \_\_\_\_\_

per la elezione della RSU<sup>(2)</sup> \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 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 sede dove si presta servizio

LOGO O.S.

**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

**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.

**MODELLO 3**  
**VERBALE FINALE DELLE ELEZIONI DELLA ISU**

AMMINISTRAZIONE/COLEGIO \_\_\_\_\_  
 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		
AVANTI 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 coincida 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 \*

**MODELLO 4**

**VERBALE DELLE ELEZIONI RSU DELLA SEZIONE ELETTORALE ..... DEL COLLEGIO .....**

AMMINISTRAZIONE/COLLEGIO .....

NOME SEZIONE ELETTORALE .....

INDIRIZZO .....

COMUNE .....

DATA ELEZIONI .....

PROVINCIA ..... REGIONE .....

SEZIONE .....	TOTALE GENERALE (MHF)
MASCHI	FEMMINE

AVENTI DIRITTO AL VOTO  
VOTANTI  
SCHEDE VALIDE  
SCHEDE NULLE  
SCHEDE BIANCHE  
SCHEDE SCRUTINATE

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

VOTI OTTENUTI .....

FIRMA DEL PRESIDENTE DELLA SEZIONE .....

FIRME DEGLI SCRUTATORI .....

## CAPITOLO IV

### **Accordo d'integrazione dell'ACNQ del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale - comparto Funzioni Centrali (16-11-2023)**

Premesso che, in data 12 aprile 2022, in attuazione delle norme sull'elezione e il funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale contenute nell'art. 42 del d. lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, è stato sottoscritto il nuovo Accordo Collettivo Nazionale Quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale;

considerato che l'art. 2 (Ambito ed iniziativa per la costituzione) del predetto Accordo quadro prevede che mediante appositi accordi di comparto è possibile, su richiesta delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative, apportare all'Accordo stesso integrazioni e modifiche su aspetti specifici appositamente elencati al comma 3 del medesimo articolo;

il presente Accordo dà attuazione alla previsione del citato art. 2.

#### **Art.1 - Ambiti di costituzione delle RSU**

Le RSU sono costituite, nell'ambito di ciascuna amministrazione, presso le articolazioni organizzative in atto

individuare come sedi di contrattazione integrativa a livello di posto di lavoro. In particolare:

a. per le amministrazioni che occupano un numero di dipendenti non superiore a 15 unità, è costituito un unico organismo di rappresentanza unitaria del personale;

b. per le amministrazioni che occupano un numero di dipendenti superiore a 15 unità ed aventi sede unica, è costituito un unico organismo di rappresentanza unitaria del personale;

c. per le amministrazioni 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 individuate a seguito delle apposite procedure di mappatura come sedi di contrattazione collettiva integrativa a livello di posto di lavoro.

## **Art. 2 - Numero dei componenti**

1. Il numero dei componenti delle RSU, con riferimento agli ambiti di costituzione delle rappresentanze unitarie di cui al precedente art. 1 (Ambiti di costituzione delle RSU), è pari a:

- 1 componente nelle amministrazioni con un numero di dipendenti fino a 15;

- 3 unità nelle amministrazioni - o articolazioni organizzative - con un numero di dipendenti da 16 a 50;

- 5 componenti nelle amministrazioni - o articolazioni organizzative - con un numero di dipendenti da 51 a 100;

- 7 componenti nelle amministrazioni - o articolazioni organizzative - con un numero di dipendenti da 101 a 200;

2. Nelle amministrazioni che occupano da 201 a 3.000 dipendenti: 7 componenti per i primi 200 dipendenti più 3 componenti ogni ulteriori 300 dipendenti o frazione di 300;

3. Nelle amministrazioni che occupano più di 3.000 dipendenti: 37 componenti per i primi 3.000 dipendenti più 3 componenti ogni ulteriori 500 dipendenti o frazione di 500.

### **Art. 3 - Dipendenti operanti presso sedi estere**

1. I dipendenti del comparto Funzioni Centrali che operano presso le sedi estere diverse da quelle del MAECI di cui all'art. 14 dell'ACNQ del 12.4.2022

partecipano alle votazioni per la RSU dell'unità di riferimento presso la Direzione generale della rispettiva amministrazione. A tal fine è costituito apposito seggio presso l'Ufficio Consolare del Paese in cui insiste la sede di lavoro, che comunica l'esito dello scrutinio stesso alla Commissione elettorale di riferimento appena terminate le operazioni di scrutinio.

### **Art. 4 - Clausola di salvaguardia**

Qualora processi di riordino delle amministrazioni impattino sulla composizione delle RSU, le parti convengono di incontrarsi per provvedere all'adeguamento delle RSU ai mutati assetti organizzativi, al fine di garantire la rappresentanza al personale coinvolto anche attraverso nuove elezioni ove ritenuto necessario.

## **Art. 5 – Disapplicazioni**

Dalla data di entrata in vigore del presente accordo, sono abrogati i seguenti accordi:

a) Comparto 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 del 3 novembre 1998;

b) Comparto EPNE - Accordo su integrazioni e modificazioni al CCNL quadro del 7/8/98 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 3 novembre 1998.

## **CAPITOLO V**

### **Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale 2022-2024 (22-2-2024)**

#### **Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti ed ai dirigenti delle amministrazioni pubbliche indicate nell'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. I rapporti di lavoro dei dipendenti e dei dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dai contratti collettivi previsti dagli articoli 40 e 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i..
3. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. nel prosieguo del presente contratto è indicato come d.lgs. n. 165 del 2001.

#### **Art. 2 - Determinazione dei comparti di contrattazione collettiva**

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'art. 74, comma 3 del d.lgs. 150 del 2009, nei seguenti comparti di contrattazione collettiva:
  - A) Comparto delle Funzioni Centrali;
  - B) Comparto delle Funzioni Locali;

- C) Comparto dell'Istruzione e della Ricerca;
- D) Comparto della Sanità.

### **Art. 3 - Comparto delle Funzioni Centrali**

1. Il comparto di contrattazione collettiva delle Funzioni Centrali, comprende il personale non dirigente, ivi incluso quello di cui all'art. 69, comma 3, del d. lgs. n. 165 del 2001 e quello in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli artt. 7 e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752, dipendente da:

I.:

- Ministeri, Avvocatura Generale dello Stato, Consiglio di Stato, Corte dei Conti e Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro – CNEL;
- Agenzia Italiana del Farmaco – AIFA;
- Agenzia Italiana per la Gioventù – AIG, già Agenzia Nazionale per i Giovani;
- Agenzia Nazionale per le Politiche attive del lavoro – ANPAL, fino alla data di decorrenza della sua soppressione ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.L. 22 giugno 2023, n. 75 e s.m.i.;
- Agenzia per la Coesione Territoriale (fino al 30 novembre 2023);
- Agenzia Italiana per la Cooperazione e lo sviluppo – AICS;
- Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane – ICE;
- Agenzia per l'Italia digitale – AGID;
- Agenzia Nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata – ANBSC;
- Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario

e della Ricerca ANVUR;

- Agenzia Nazionale per la meteorologia e climatologia – ItaliaMeteo;
- Ispettorato Nazionale del Lavoro – INL;
- Centro interforze studi applicazioni militari – CISAM;
- Centro di supporto e sperimentazione navale – CSSN;
- Altre Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;

II.:

- Agenzia delle Entrate;
- Agenzia delle Dogane e dei Monopoli;

III.:

- Accademia nazionale dei Lincei;
- Aero Club d'Italia – AeCI;
- Agenzia per le erogazioni in agricoltura – AGEA;
- Automobile Club d'Italia – ACI;
- Autorità di Bacino Distrettuali;
- Autorità per la Laguna di Venezia - Nuovo Magistrato delle Acque;
- Club Alpino Italiano – CAI;
- Consorzio dell'Adda;
- Consorzio dell'Oglio;
- Consorzio del Ticino;
- Ente nazionale per il Microcredito – ENM;
- Enti Parco nazionali;
- Ente per lo sviluppo dell'irrigazione e la trasformazione fondiaria in Puglia Lucania ed Irpinia;
- Ente strumentale alla Croce Rossa Italiana;
- Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro – INAIL;
- Istituto nazionale di previdenza sociale – INPS;

- Lega italiana per la lotta contro i tumori – LILT;
- Lega navale italiana - LNI;
- Ordini e collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali;
- Comitato Olimpico Nazionale Italiano – CONI, per gli effetti di cui all’art. 1, comma 920, della L. 30.12.2021, n. 234;
- Ulteriori enti pubblici non economici comunque sottoposti alla vigilanza dello Stato;

IV.:

- Ente nazionale aviazione civile – ENAC;
- Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali – ANSFISA;
- Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo – ANSV.

#### **Art. 4 - Comparto delle Funzioni Locali**

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

- Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

## **Art. 5 - Comparto dell'Istruzione e della Ricerca**

1. Il comparto di contrattazione collettiva dell'Istruzione e della Ricerca comprende il personale non dirigente, ivi incluso quello di cui all'art. 69, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, dipendente da:

I.:

- Scuole statali dell'infanzia, primarie, secondarie ed artistiche, istituzioni educative e scuole speciali, nonché ogni altro tipo di scuola statale;

II.:

- Accademie di belle arti, Accademia nazionale di danza, Accademia nazionale di arte drammatica, Istituti superiori per le industrie artistiche – ISIA, Conservatori di musica e Istituti Superiori di Studi Musicali anche a seguito della loro trasformazione in Conservatori di musica statali;

III.:

- Università, Istituzioni Universitarie e le Aziende ospedaliero-universitarie di cui alla lett. a) dell'art. 2 del d.lgs. 21 dicembre 1999, n. 517;

IV.:

- Consiglio nazionale delle ricerche – CNR;  
- Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria – CREA;  
- Consorzio Laboratorio di monitoraggio e modellistica ambientale per lo sviluppo sostenibile – LAMMA  
- Area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste – (AREA

Science Park);

- Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo Economico Sostenibile – ENEA;
- Istituto italiano di studi germanici – IISG;
- Istituto nazionale di alta matematica “Francesco Severi” – INdAM;
- Istituto nazionale di astrofisica – INAF;
- Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa – INDIRE;
- Istituto nazionale di fisica nucleare – INFN;
- Istituto nazionale di geofisica e vulcanologia – INGV;
- Istituto nazionale di oceanografia e geofisica sperimentale – OGS;
- Istituto nazionale di ricerca metrologica – INRIM;
- Istituto nazionale di statistica – ISTAT;
- Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e formazione – INVALSI;
- Ispettorato Nazionale per la Sicurezza Nucleare e la Radioprotezione – ISIN;
- Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche – INAPP;
- Istituto superiore di sanità – ISS;
- Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale – ISPRA;
- Museo storico della fisica e centro di studi e ricerche “Enrico Fermi”;
- Stazione zoologica “Antonio Dohrn”;

V.:

- Agenzia spaziale italiana – ASI;

VI.:

- Personale ex ISPESL transitato all'INAIL ai sensi dell'art. 7,

comma 5, D.L. 78/2010; personale ex ISFOL transitato all'ANPAL ai sensi dell'art. 4, comma 9, del D.Lgs. n. 150/2015 fino alla data di decorrenza della soppressione dell'ANPAL ai sensi dell'art. 3 del D.L. 22 giugno 2023, n. 75 e s.m.i.

## **Art. 6 - Comparto della Sanità**

1. Il comparto di contrattazione collettiva della Sanità, comprende il personale non dirigente dipendente da:

- Aziende sanitarie, ospedaliere del Servizio sanitario nazionale;
- Aziende ospedaliero-universitarie diverse da quelle indicate all'art. 5, comma 1, punto III;
- Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e s.m.i.;
- Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;
- Ente ospedaliero Ospedali Galliera di Genova;
- Istituto per lo studio, la prevenzione e la rete oncologica (ISPRO);
- Fondazione Toscana “Gabriele Monasterio” per la ricerca medica e di sanità pubblica;
- Azienda Regionale Emergenza Sanitaria 118 – ARES 118;
- Azienda Regionale Emergenza Urgenza – AREU;
- Azienda Regionale Emergenza Urgenza Sardegna – AREUS;
- Azienda Zero;
- Ente di supporto tecnico-amministrativo regionale –ESTAR;
- Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali – AGENAS;
- Agenzia Regionale di coordinamento per la salute – ARCS;
- Agenzia di Controllo del Sistema Socio-Sanitario Lombardo

- ACSS;
- Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale Puglia – AReSS Puglia;
- Azienda ligure sanitaria della regione Liguria – A.LI.SA.;
- Azienda Regionale della Salute Sardegna – ARES Sardegna;
- Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie;
- Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica – RSA;
- Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà – INMP;
- Agenzie regionali per la protezione ambientale – ARPA;
- Altri enti del servizio sanitario.

### **Art. 7 - Aree dirigenziali**

1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, i segretari comunali e provinciali e i professionisti già ricompresi nelle precedenti aree dirigenziali, sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'art. 74, comma 3 del d.lgs. 150 del 2009, nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:

- A) Area delle Funzioni Centrali;
- B) Area delle Funzioni Locali;
- C) Area dell'Istruzione e della Ricerca;
- D) Area della Sanità.

2. L'area delle Funzioni Centrali comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Centrali di cui

all'art. 3 del presente CCNQ, ivi inclusi i dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute di cui all'art. 2 della legge 3 agosto 2007 n. 120, i professionisti già ricompresi nelle precedenti aree dirigenziali, i dirigenti di cui all'art. 5, comma 1, punto VI del presente CCNQ.

3. L'area delle Funzioni Locali comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Locali di cui all'art. 4 del presente CCNQ, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6 del presente CCNQ, nonché i segretari comunali e provinciali.

4. L'area dell'Istruzione e della Ricerca comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto Istruzione e Ricerca di cui all'art. 5 del presente CCNQ.

5. L'area della Sanità comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri, sanitari e delle professioni sanitarie delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6 del presente CCNQ, con esclusione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali di cui al comma 3.

## **Art. 8 - Articolazione del contratto collettivo nazionale di lavoro**

1. Ferma restando la finalità di armonizzare ed integrare le discipline contrattuali all'interno dei comparti o aree, il contratto collettivo nazionale di lavoro, nella sua unitarietà, è costituito da una parte comune, riferita agli istituti applicabili ai lavoratori di tutte le amministrazioni afferenti al comparto o all'area, e da eventuali parti speciali o sezioni, dirette a normare taluni peculiari aspetti del rapporto di lavoro che non

siano pienamente o immediatamente uniformabili o che necessitino di una distinta disciplina. Le stesse possono anche disciplinare specifiche professionalità che continuino a richiedere, anche nel nuovo contesto, una peculiare regolamentazione.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno essere definiti nell'ambito delle risorse finanziarie che si renderanno disponibili.

### **Art. 9 – Disapplicazioni**

1. Le disposizioni del presente accordo sostituiscono quelle contenute nel CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione (2019-2021) stipulato in data 3 agosto 2021 e nel CCNQ per la definizione della composizione delle aree di contrattazione collettiva nazionale di cui all'art. 7 del CCNQ 3 agosto 2021 stipulato il 10 agosto 2022.

## CAPITOLO VI

### Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

#### **Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche**

##### **Art. 40 - Contratti collettivi nazionali e integrativi**

1. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita area o sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30

dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.

3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.

3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, 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. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

3-quater. [Comma abrogato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.]

3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni,

per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si

è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed

una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

4-bis. I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore.

4-ter. Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.

## **Art. 40-bis - (Controlli in materia di contrattazione integrativa)**

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

2. Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 1, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le

trattative.

3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

4. Comma abrogato

5. Ai fini dell'articolo 46, comma 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei

relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

6. omissis

7. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo.

#### **Art. 42 - Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro<sup>4</sup>**

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni.<sup>5</sup> Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le

---

<sup>4</sup> Già art. 47 d.lgs. n. 29/1993 modificato dal d.lgs. n. 396/1997

<sup>5</sup> 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".

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.

#### 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 30 novembre 2023).*

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 ed 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 collettiva<sup>6</sup>**

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

---

<sup>6</sup> Già art. 47-bis del d.lgs. n. 29/1993 inserito dal d.lgs. n. 396/1997.

nell'ambito considerato.<sup>7</sup>

2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.

3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.

4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i comparti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali; siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.

5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 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.

---

<sup>7</sup> Per la rappresentatività relativa al triennio contrattuale 2022-2024 nel comparto Funzioni Centrali, accertata dall'ARAN, si veda pag163.

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 certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'ARAN un comitato paritetico, che può essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.

9. Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe. Può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.

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

## CAPITOLO VII

**Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 4 dicembre 2017 e s.m.i., coordinato con le modifiche introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro di ripartizione dei distacchi e permessi tra le associazioni sindacali rappresentative nei comparti e nelle Aree di contrattazione nel triennio 2022 - 2024 del 30 novembre 2023 (Testo coordinato delle disposizioni contrattuali – Dicembre 2024)**

### **Art. 3 – Dirigenti sindacali**

1. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 sono dirigenti sindacali:

- a) i componenti delle RSU;
- b) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;
- c) i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;<sup>8</sup>
- d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi

---

<sup>8</sup> Il riferimento è da intendersi all'art. 5, comma 3, ACNQ del 12 aprile 2022.

dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998;<sup>9</sup>

e) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;

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

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

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.

1-bis. Fermo restando quanto previsto dai commi 1, 2, 3 e 4, è possibile che l'assemblea si svolga in modalità

---

<sup>9</sup> Il riferimento è da intendersi all'art. 13, comma 3, ACNQ del 12 aprile 2022.

videoconferenza.

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. Agli stessi le amministrazioni forniscono, a richiesta, l'elenco degli eventuali indirizzi mail istituzionali del personale dipendente.<sup>10</sup>

## **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,

---

<sup>10</sup> L'ultimo periodo dell'art. 5 - aggiunto dall'art. 1, comma 2, del CCNQ del 30 novembre 2023 - è stato oggetto di rilievi da parte dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, a seguito dei quali l'ARAN ha emanato il 20 novembre 2024 la Circolare n. 1/2024. Vedi PROMEMORIA a pag. 114.

posto a disposizione dall'amministrazione nell'ambito della struttura.

3. Nel caso in cui l'amministrazione si trovi nell'impossibilità di dare attuazione al comma 1, la stessa è tenuta a dare motivata comunicazione ai soggetti aventi titolo e, in ogni caso, si applica quanto previsto al comma 2.

#### PROMEMORIA

*La circolare ARAN n. 1/2024, richiamata nella nota n. 10, fa presente alle Amministrazioni pubbliche che il Garante per la Protezione dei Dati Personali "ha rappresentato la necessità di introdurre dei correttivi finalizzati alla armonizzazione della clausola in questione con la disciplina della protezione dei dati. Nell'intento di pervenire ad una soluzione che contemperasse i diversi interessi coinvolti nell'ambito del vigente quadro ordinamentale, l'A.Ra.N. ha aperto un confronto con le confederazioni aventi titolo. A seguito di diversi incontri, tuttavia, nella riunione del 28 maggio 2024 le parti hanno dovuto prendere atto dell'impossibilità di raggiungere una soluzione concordata. Premesso quanto sopra, si informano le amministrazioni in indirizzo che il Garante per la Protezione dei Dati Personali, preso atto del suddetto mancato accordo, con l'allegata nota del 29 ottobre 2024 n. 126839, nel rammentare le criticità già formulate sulla norma contrattuale, ha precisato che "spetta comunque al titolare del trattamento assicurare il rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali (artt. 5, par. 2, e 24 del Regolamento) il quale esige che sia preliminarmente valutata la sussistenza di idonei presupposti di liceità prima di dare corso a qualunque trattamento, anche considerando la possibilità che lo specifico interesse delle organizzazioni sindacali all'esercizio del diritto di affissione nel contesto organizzativo dell'amministrazione, datore di lavoro, possa essere parimenti conseguito senza dar luogo a comunicazioni di dati personali".*

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

8. Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del mandato sindacale, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

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. 13 - Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari**

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri per consentire ai dirigenti sindacali indicati all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere e), f) e g), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali.

2. Le associazioni sindacali rappresentative comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo ai permessi.

3. I permessi di cui al presente articolo sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Agli stessi si applica l'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato), comma 7.

4. I permessi di cui al presente articolo non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi previsti al comma 1, specificatamente indicate.

## **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 1998.<sup>11</sup>

### **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.

2. Sino a quando i prossimi contratti collettivi nazionali non avranno stabilito una diversa disciplina, rimangono ferme tutte le norme previste dai CCNL vigenti, nonché, per gli ambiti ove lo stesso sia ancora in vigore, dall'art. 7, comma 2 (Trattamento economico) del CCNL quadro transitorio stipulato il 26 maggio 1997.

3. 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

---

<sup>11</sup> Il riferimento è da intendersi all'art. 5 ACNQ del 12 aprile 2022.

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.

4. 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.

5. 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. omissis

6. 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.

7. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

Orientamenti applicativi ARAN:  
trasferimento di un dirigente sindacale

***È sempre necessario il nulla osta del sindacato di appartenenza del dirigente sindacale in caso di trasferimento dello stesso all'interno del medesimo ente ma in unità organizzativa diversa?***

*Per quanto di competenza, si osserva che la questione rappresentata è regolata dall'art. 20, comma 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017, il quale prevede che il nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza del dipendente/dirigente sindacale deve essere acquisito preventivamente dalla amministrazione nel solo caso in cui l'unità organizzativa verso la quale avviene il trasferimento sia collocata in un comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione.*

*Pertanto, laddove il trasferimento in diversa Unità Organizzativa non abbia comportato per il dirigente sindacale un cambio di comune o di circoscrizione della sede di servizio, lo stesso non necessita di nulla osta.*

## **Art. 22 - Adempimenti e procedure connesse alla fruizione delle prerogative sindacali**

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del DM 23 febbraio 2009 è fatto obbligo alle amministrazioni di inviare alla Presidenza del Consiglio dei

Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, immediatamente e, comunque, non oltre due giornate lavorative successive all'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali da parte dei propri dipendenti. Tali comunicazioni devono avvenire esclusivamente attraverso il sito web GEDAP.

2. Le amministrazioni comunicano trimestralmente alle associazioni sindacali ed alla RSU, per quanto di competenza, il numero di ore di permesso utilizzate ai sensi dell'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato) e dell'art. 13 (Permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari). Per le amministrazioni articolate sul territorio, la comunicazione deve includere anche l'indicazione della sede presso cui sono stati richiesti i permessi. In caso di superamento del contingente dei permessi per l'espletamento del mandato assegnato all'organizzazione sindacale o alla RSU, l'amministrazione provvede immediatamente a darne notizia alle stesse.

3. Le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 50, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 165/2001, sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica:

- il numero complessivo e i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali;
- gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in distacco, anche derivante da cumulo dei permessi, o in aspettativa per motivi sindacali.

Tali dati vengono trasmessi mediante la compilazione di un apposito prospetto all'interno dell'applicativo web GEDAP, da effettuarsi entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, per consentire alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica la verifica del rispetto dei contingenti. Il prospetto di rilevazione, di cui l'amministrazione trattiene copia, deve contenere la esatta imputazione delle ore di permesso sindacale retribuite di cui agli artt. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato) e 13 (Permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari) fruite sui posti di lavoro dai dirigenti sindacali. Lo stesso deve essere controfirmato dalle associazioni sindacali richiedenti, salvo il caso di diniego che sarà segnalato e motivato. I modelli, compilati on-line, sulla base del citato prospetto di rilevazione, devono contenere le informazioni relative al rappresentante sindacale che ha certificato i dati e la motivazione dell'eventuale diniego.

4. I dati a consuntivo di cui al precedente comma 3, vengono comunicati alle associazioni sindacali per la verifica degli stessi da effettuarsi nel termine di 30 giorni dalla comunicazione. Decorsi ulteriori 5 giorni, i dati risultanti dall'applicativo GEDAP si considerano definitivi e non sono soggetti a variazioni successivamente all'avvio, da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, della procedura di recupero ai sensi dell'art. 23 (Modalità di recupero delle prerogative sindacali).

5. Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad individuare e rendere noto il responsabile del procedimento dell'invio dei dati di cui al presente articolo.

6. La mancata trasmissione dei dati entro i termini

contrattualmente o normativamente previsti costituisce, in ogni caso, fatte salve le eventuali responsabilità di natura contabile e patrimoniale, infrazione disciplinare per lo stesso responsabile del procedimento.

7. I dirigenti e/o i funzionari delle amministrazioni sono responsabili personalmente, per la parte di competenza, dell'utilizzazione delle prerogative sindacali - distacchi, aspettative e permessi sindacali - in violazione della normativa vigente.

8. L'associazione sindacale o la RSU che, nell'anno di riferimento, abbia esaurito il relativo contingente dei permessi a disposizione non potrà essere autorizzata alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito.

9. Le amministrazioni che non ottemperino, nei tempi ivi previsti, al disposto del comma 1, oppure concedano ulteriori permessi dopo aver accertato il completo utilizzo del monte-ore a disposizione delle singole associazioni sindacali o della RSU, saranno direttamente responsabili del danno eventualmente conseguente all'impossibilità di ottenere il rimborso di cui al comma 4.

### **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 statutari 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 statutari.

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 fruita 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 fruita 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 statuari 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. 25 - Accertamento rappresentatività**

1. L'ARAN procede all'accertamento della rappresentatività delle associazioni sindacali, come normativamente predeterminata, in corrispondenza dell'inizio di ciascuna stagione contrattuale di riferimento. A tale scopo vengono presi in considerazione i dati associativi relativi alle organizzazioni sindacali esistenti alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento della rilevazione nonché gli ultimi dati disponibili relativi alle elezioni delle RSU.

2. Ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 165/2001, comma 1, il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. A tale fine, non si tiene conto del numero dei lavoratori associati al sindacato, ma del numero delle trattenute per i contributi sindacali effettivamente operate in busta paga, tramite delega di cui è titolare il sindacato. Di conseguenza, il dato associativo è rilevato direttamente dalla busta paga del lavoratore, in quanto la delega diviene effettiva solo a seguito del versamento del relativo contributo. Al fine di tener conto anche delle deleghe rilasciate nel mese di dicembre dell'anno di riferimento della rilevazione, il dato viene rilevato nella busta paga del mese di gennaio immediatamente successivo in quanto, solo in essa, sono rilevabili tutte le deleghe attive rilasciate entro l'ultimo

giorno del mese di dicembre, stante l'obbligo delle amministrazioni di procedere alla trattenuta del contributo sindacale dal mese immediatamente successivo a quello del rilascio della delega. Conseguentemente, non si tiene conto delle deleghe in essere al 31 dicembre relative a personale cessato il 1° gennaio in quanto le stesse nella busta paga di gennaio non risultano più attive. Nel caso in cui la delega rilasciata nel mese di dicembre non risulti contabilizzata nella busta paga del mese di gennaio, la stessa non è valida ai fini del calcolo della rappresentatività non essendo dimostrata la sua attivazione. Nei soli limitati casi in cui la lavorazione delle buste paga relative al mese di gennaio si chiuda prima del 31 dicembre, alla rilevazione effettuata nel mese di gennaio si aggiungono le trattenute relative a deleghe rilasciate entro il 31 dicembre e attivate nella busta paga del mese di febbraio a condizione che in detta busta paga risultino sia la trattenuta riferita al mese di gennaio che quella riferita al mese di febbraio. Tale modalità, valida per tutte le rilevazioni, è finalizzata ad evitare di tener conto, ai fini della rappresentatività, delle deleghe fittizie e cioè di quelle che, eventualmente rilasciate dai lavoratori negli ultimi giorni utili del mese di dicembre, siano revocate nei primi giorni del successivo mese di gennaio, sicché la delega pur rilasciata non diviene mai effettiva. L'obbligo delle amministrazioni di procedere alla tempestiva e corretta trattenuta del contributo sindacale comporta la responsabilità del dirigente competente che risulti inadempiente. La risoluzione dei casi controversi imputabili alla inadempienza o comunque a ritardi delle amministrazioni è demandata alle deliberazioni del Comitato Paritetico, previsto dal comma 8 e seguenti dell'art. 43 del d.lgs. 165/2001

3. La trasmissione delle schede compilate dalle

amministrazioni pubbliche per l'accertamento delle associazioni sindacali operanti nel pubblico impiego e della loro consistenza associativa deve avvenire nel pieno rispetto delle procedure previste dalle vigenti disposizioni. Le schede dovranno contenere l'indicazione dell'importo del contributo sindacale. Le stesse devono essere controfirmate dalle associazioni sindacali interessate, salvo il caso di diniego che sarà segnalato contestualmente all'invio.

4. I voti ottenuti dalle singole liste elettorali nelle elezioni delle RSU non sono mai sommabili o trasferibili.

5. L'accertamento produce effetti - con le medesime cadenze del comma 1 - sulla ripartizione dei distacchi e permessi.

6. In caso di decisione giudiziale relativa alla ripartizione delle prerogative sindacali nonché all'ammissione di nuovi soggetti, l'ARAN convoca immediatamente le Confederazioni rappresentative per valutare le iniziative conseguenti.

#### **Art. 4 - CCNQ 30 novembre 2023**

1. In deroga al comma 1 dell'art 25 (Accertamento della rappresentatività) del CCNQ 4/12/2017 ed in ragione degli effetti prodotti dall'art. 31-quinquies del D.L. 28/10/2020, n. 137, convertito con la legge 18/12/2020, n. 176<sup>12</sup>, ai fini dell'accertamento della rappresentatività per il periodo 2025 - 2027 verranno presi in considerazione i dati elettorali relativi alle elezioni delle RSU che si svolgeranno nel 2025.

---

<sup>12</sup> Si tratta del provvedimento che ha differito lo svolgimento delle elezioni per il rinnovo delle RSU dal 2021 al 2022 a causa dell'emergenza epidemiologica.

## **Art. 26 - Titolarità prerogative sindacali**

1. Le prerogative sindacali sono assegnate all'associazione sindacale rappresentativa. I poteri e le competenze contrattuali relativi alla contrattazione integrativa – riconosciuti alle organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie dei CCNL di comparto o di area - sono esercitati dai rappresentanti dei suddetti soggetti, in nome e per conto degli stessi. Conseguentemente, anche la sottoscrizione dei contratti collettivi integrativi avviene esclusivamente in rappresentanza della organizzazione sindacale avente titolo.

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

1. Nei comparti Sanità e Funzioni locali, il contingente complessivo dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato è pari a n. 60 minuti per dipendente in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, titolari di 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. 30 minuti alla RSU;

b) n. 30 minuti alle organizzazioni sindacali rappresentative fatto salvo quanto previsto al comma 5 e 5-bis.

2. 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 alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, titolari di 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.

3. 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'art. 14 del ACNQ del 12 aprile 2022, 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.

4. 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).

5. 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.

## PROMEMORIA

### **ARAN – Guida operativa Modalità di calcolo del monte ore dei permessi sindacali di spettanza delle organizzazioni sindacali rappresentative e della RSU nei luoghi di lavoro (pp. 4-5)**

#### ***1. Determinazione del monte ore annuo della RSU***

*Nei comparti Funzioni locali e Sanità, il monte ore annuo della RSU, ai sensi dell'art. 28, comma1, lett. a) del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 30 novembre 2023, è pari a 30 minuti per dipendente in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'ente.*

*Nei comparti Funzioni Centrali, Istruzione e Ricerca e PCM, invece, l'art. 28, comma 2, lett. a) del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 30 novembre 2023, prevede che il monte ore annuo della RSU è pari a 25 minuti e 30 secondi per dipendente in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso la sede RSU.*

*In entrambi i casi, i dipendenti in posizione di comando o fuori ruolo vanno conteggiati presso l'amministrazione ove vengono utilizzati.*

*Esempio: nell'ente XXX lavorano*

- 588 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato;*
- 10 dipendenti di altri enti in posizione di comando;*
- 2 dipendenti di altri enti in posizione di fuori ruolo;*
- 20 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato.*

*Pertanto, il totale dei dipendenti da prendere in considerazione è pari a n. 600, ovvero alla somma di tutti i dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.*

*Se l'ente XXX è ricompreso nel comparto Funzioni Locali o nel comparto Sanità, il monte ore complessivo della RSU, nel nostro esempio, sarà pari a:*

*30 minuti x 600 dipendenti = 18.000 minuti*

*18.000 minuti: 60 = 300 ore*

*Se, invece, l'ente XXX è ricompreso nel comparto Funzioni Centrali o nel comparto Istruzione e ricerca o, ancora, nel comparto PCM, il monte ore complessivo della RSU, nel nostro esempio, sarà pari a:*

*25 minuti e 30 secondi x 600 dipendenti = 15.300 minuti*

*15.300 minuti: 60 = 255 ore*

*Si ricorda che il monte ore della RSU non deve essere ulteriormente ripartito. Esso viene gestito dalla RSU autonomamente, nel rispetto del tetto massimo attribuito. L'amministrazione dovrà assicurarsi che le ore di permesso effettivamente fruite dai componenti della RSU non superino il contingente annuo.*

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.

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. omissis

## CAPITOLO VIII

### **Ipotesi Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni centrali 2022-2024 (6-11-2024)<sup>13</sup>**

#### CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

##### **Art. 3 - Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contenimento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni, ai diversi livelli previsti dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e

---

<sup>13</sup> Alla data di redazione del presente volume non si è ancora concluso l'iter dei controlli di compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo, che ne precede la sottoscrizione definitiva e l'entrata in vigore.

materie), si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, ai diversi livelli previsti dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

6. È istituito presso l'A.Ra.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d.lgs. n.

165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Le clausole del presente Capo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL dei comparti di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate.

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

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL 9 maggio 2022.

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

In relazione a quanto previsto dall'art. 3 (Obiettivi e strumenti), comma 6, le parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'A.Ra.N. e dalle confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valuti positivamente la possibilità di organizzarsi in articolazioni di comparto.

## **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 l'art. 5 (Confronto) e l'art. 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, nonché il numero delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente con indicazione degli importi di eventuali differenziali stipendiali in godimento di ciascun dipendente cessato. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti. L'informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità di attuazione degli stessi (ivi incluse le progressioni tra le aree) è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), commi 3 o, per gli enti con sede unica, 4.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL 9 maggio 2022.

Orientamenti applicativi ARAN: verbale delle informative

***È possibile redigere il verbale di una informativa resa ai sindacati aventi titolo e alla RSU?***

*Il vigente sistema di Relazioni Sindacali si articola nei modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa. Con riferimento alla partecipazione, si evidenzia che solo per la modalità relazionale del confronto è prevista la redazione, al suo termine, di “una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse”, mentre per quanto attiene all'informazione la relativa disciplina non contempla la redazione di alcun verbale.*

## **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 di selezione 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;

h) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 18 (Norme di prima applicazione) del CCNL 9 maggio 2022;

i) criteri per valutare la rilevanza degli incarichi conferiti al personale dell'Area EP ai sensi dell'art. 16 (Incarichi al personale dell'Area EP), comma 6, del CCNL 9 maggio 2022;

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

n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), nei limiti ivi previsti.

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 9 maggio 2022.

### **Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale

finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e

materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ogni amministrazione a livello nazionale o di sede unica. Le amministrazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove necessario, ad aggiornarne la composizione. Esso:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce due volte l'anno anche ad iniziativa della componente sindacale e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 79 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 12 febbraio 2018;

f) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 3, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 12 febbraio 2018.

6. Nel caso in cui l'organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3 e fino alla sua costituzione, le materie del comma 2 diventano

oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.

7. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici, qualora le tematiche affrontate dall'organismo di cui al presente articolo siano riferite ad una singola sede RSU i componenti possono richiedere un aggiornamento della seduta per consentire l'acquisizione, ognuno per la parte di competenza, del parere dei soggetti di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), commi 4 e 5.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL 9 maggio 2022.

#### **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 ad 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.

Orientamenti applicativi ARAN:  
delegazione trattante di parte datoriale

***Un componente della delegazione trattante di parte datoriale può essere contemporaneamente componente della RSU?***

*Il ruolo di componente della delegazione trattante di parte datoriale è incompatibile con quello di componente della RSU il quale è, a tutti gli effetti, un dirigente sindacale. Le due figure, essendo controparte l'una dell'altra, non possono essere in capo alla medesima persona. L'amministrazione, al fine di rimuovere tale stato di incompatibilità, dovrà, pertanto, procedere alla sostituzione del componente della delegazione trattante di parte datoriale, non potendo procedere alla dichiarazione di decadenza del dipendente da componente della RSU.*

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 del Fondo risorse decentrate, da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 16 (Progressioni economiche all'interno delle aree) con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;

c1) l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 16 (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 per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

- h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 20 (Turnazioni), comma 5, lett. a), b) e c);
- i) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20 (Turnazioni), comma 4, in merito ai turni effettuabili;
- j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20 (Reperibilità), 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 (Reperibilità), 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 (Rapporto di lavoro a tempo parziale), 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 (Banca delle ore), 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 (Orario multiperiodale) 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 (Orario di lavoro), 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 (Contratto di lavoro a tempo determinato), 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. 26 (Diritto allo studio), comma 1;
- t) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 20 (Turnazioni), comma 9, in materia di turni di lavoro;
- u) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25 (Lavoro straordinario e riposi compensativi), comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018;
- v) i criteri per la definizione dei trattamenti economici di cui all'art. 33 (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) del CCNL 9 maggio 2022;
- y) la determinazione del termine di cui all'art. 16 (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. 17 (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 del CCNL 9 maggio 2022;

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 all'organizzazione dei servizi;

ae) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;

af) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 20 (Turnazioni), comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate l'onere relativo alla predetta

indennità di turno;

ag) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023.

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), f), i), k), l), o), p), q), ad), ae).

8. Nella definizione del contratto integrativo di cui al presente articolo, commi 6 e 7, le parti valuteranno l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neoassunto quali, ad esempio, politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL 9 maggio 2022.

### **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. Per garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale annuale va avviata, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. A tal fine, prima dell'avvio della contrattazione collettiva integrativa, l'amministrazione

fornisce compiuta ed esaustiva informativa sulla costituzione del Fondo risorse decentrate.

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), ae), af).

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), ac) e ag) 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. 165/2001 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. Fermo restando quanto previsto dall'art. 40 bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, 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'A.Ra.N. 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, corredati 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 9 maggio 2022.

### **Art. 9 - Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

b) Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 9 del CCNL 9 maggio 2022.

## **Art. 10 - Diritto di assemblea**

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017 e successive mod. e int.
2. I dipendenti del comparto Funzioni Centrali hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro capite previsto dal CCNQ di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto nei CCNL dei precedenti comparti di riferimento.
3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto di cui al Titolo V del CCNL 9 maggio 2022.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 4, comma 4, del CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017 e successive mod. e int., le ore di permesso per partecipare all'assemblea sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nel limite di tre ore per ciascuna assemblea.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCNL 9 maggio 2022.

## **CAPITOLO IX**

### **Circolare A.Ra.N. n. 1/2025: “Rinnovo delle RSU. Elezioni del 14, 15 e 16 aprile 2025. Chiarimenti circa lo svolgimento delle elezioni” (16-1-2025)**

#### **§ 1. Premessa**

Ai sensi dell’art. 16 dell’Accordo collettivo nazionale quadro del 12 aprile 2022 (nel proseguo del seguente documento indicato semplicemente come ACNQ 12 aprile 2022), con il Protocollo sottoscritto il 20 novembre 2024 è stato definito il calendario delle votazioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) - che si terranno nei giorni 14, 15 e 16 aprile 2025, nonché la tempistica e gli adempimenti delle procedure elettorali.

La presente nota è finalizzata a fornire ogni chiarimento utile al corretto svolgimento delle elezioni - indette contestualmente nella generalità delle Amministrazioni in indirizzo – anche alla luce del nuovo Regolamento elettorale contenuto nell’ACNQ 12 aprile 2022.

Le Amministrazioni sono invitate a partecipare e condividere la presente nota con le proprie eventuali sedi “periferiche” individuate come autonome sedi RSU, con le organizzazioni sindacali presentatrici di lista e con le commissioni elettorali.

La consegna di copia della presente nota alle Commissioni elettorali ed alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista, nel pieno rispetto della libertà sindacale, è finalizzata ad agevolare le Commissioni stesse nell’adempimento dei propri compiti ed in particolare 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.

Si precisa 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 1996, Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.).

Si ricorda che i verbali elettorali dovranno essere trasmessi all'A.Ra.N. esclusivamente mediante procedura on-line. Per maggiori informazioni su tale punto si veda infra § 21.

Si fa, infine, presente che nel prosieguo della presente nota, con il termine "Amministrazione" sono indicate genericamente tutte le Amministrazioni pubbliche comunque denominate nonché le istituzioni scolastiche ed educative, mentre con la dizione "comparti" si intendono i comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego, di cui da ultimo al CCNQ del 22 febbraio 2024.

Con il termine "collegio elettorale" o "collegio", si intende l'ambito di elezione della RSU, che:

1) per 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 coincide con la sede di elezione RSU come individuata dal processo di mappatura di cui all'art. 2 del 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 20 novembre 2024;

2) per tutte le altre Amministrazioni coincide con l'unica sede di elezione RSU dell'Amministrazione stessa.

Con il termine "Sezione" o "Sezione elettorale", si intende il luogo

fisico individuato per l'esercizio del diritto di voto. Qualora l'articolazione interna su base territoriale del collegio elettorale lo richieda, possono essere istituite più sezioni elettorali all'interno del Collegio.

## **§ 2. Protocollo del 20 novembre 2024 e tempistica delle procedure di voto**

Il 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 20 novembre 2024 contiene il calendario delle elezioni e lo scadenziario dei principali adempimenti relativi alla procedura elettorale.

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 in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicata nell'intranet dell'Amministrazione.

A prescindere dalla data di elezione di quelle attualmente operanti, tutte le RSU delle Amministrazioni ricomprese nei comparti in indirizzo devono essere rielette.

I giorni 14, 15 e 16 aprile 2025 sono destinati alle votazioni. Il primo giorno (14 aprile 2025) è utilizzato per l'insediamento della o delle sezioni elettorali (le Commissioni elettorali, in ragione della dislocazione di eventuali sedi distaccate del collegio elettorale, possono decidere di allestire più sezioni che fanno capo all'unico collegio 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 della sezione e, in particolare, l'orario di chiusura dell'ultimo giorno di votazione (16 aprile) dandone la necessaria preventiva pubblicità a tutti gli elettori attraverso l'affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicate sull'intranet dell'Amministrazione.

Le operazioni di scrutinio si terranno a partire dalla chiusura delle operazioni elettorali ed entro le ore 14:00 di giovedì 17 aprile. Il verbale elettorale dovrà essere affisso dal 17 al 24 aprile 2025.

### **§ 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 del comparto Istruzione e Ricerca limitatamente alle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e alle Università.

In tali enti, dunque, ad ogni Amministrazione, corrisponde un unico collegio elettorale (che ricomprende le eventuali sedi distaccate a prescindere dalla loro ubicazione territoriale).

Si ricorda che alle organizzazioni sindacali che ne facciano richiesta sono forniti:

- l'elenco delle Istituzioni scolastiche ed educative, fornito dal Ministero dell'Istruzione e del Merito;

- l'elenco delle Istituzioni di alta formazione, fornito dal Ministero dell'Università e della Ricerca;

- l'elenco delle Istituzioni scolastiche statali italiane all'estero, delle sezioni italiane presso le scuole straniere e degli uffici scolastici consolari, con riferimento al personale della scuola in servizio nelle iniziative scolastiche statali previste dalla legge 153 del 1971, fornito dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI).

È, invece, possibile prevedere più sedi di elezione della RSU nelle Amministrazioni del comparto Funzioni Centrali, del comparto Istruzione e Ricerca (limitatamente agli Enti di ricerca) e del comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Per

l'individuazione delle sedi di elezione delle RSU, occorre fare riferimento agli appositi Protocolli che le Amministrazioni dei citati comparti articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche dovranno definire con le organizzazioni sindacali rappresentative nel singolo comparto entro il 10 gennaio 2025.

#### **§ 4. Soggetti che possono presentare le liste elettorali e relativi adempimenti**

Possono presentare le liste elettorali:

1. le organizzazioni sindacali rappresentative aderenti alle Confederazioni che abbiano sottoscritto l'ACNQ del 12 aprile 2022. Per l'ammissione della lista, è necessario che le stesse, entro l'11 marzo 2025 provvedano a:

a) dichiarare formalmente all'A.Ra.N. - che ne rilascia certificazione -, di applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni ed integrazioni (art. 17, comma 3, ACNQ 12 aprile 2022);

b) richiedere il pre-inserimento della propria denominazione nella procedura di rilevazione on-line. A tal fine le organizzazioni sindacali devono depositare all'A.Ra.N., sempre entro l'11 marzo 2025, formale dichiarazione dalla quale si evinca con chiarezza in quali comparti intendono partecipare alle elezioni RSU 2025.

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 VERBALI RSU dell'A.Ra.N.. 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. 17, comma 6, ACNQ 12 aprile 2022).

2. le organizzazioni sindacali rappresentative diverse da quelle di cui alla lettera a) che aderiscano formalmente all’ACNQ 12 aprile 2022, nonché le altre organizzazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo che aderiscano formalmente all’ACNQ 12 aprile 2022. Per l’ammissione della lista, è necessario che le stesse, entro l’11 marzo 2025, provvedano a:

a) aderire formalmente all’ACNQ 12 aprile 2022. Di tali adesioni l’A.Ra.N. rilascia apposita certificazione (art. 17, comma 1, ACNQ 12 aprile 2022);

b) dichiarare formalmente all’A.Ra.N. - che ne rilascia certificazione -, di applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni ed integrazioni (art. 17, comma 3, ACNQ 12 aprile 2022);

c) richiedere il pre-inserimento della propria denominazione nella procedura di rilevazione on-line. A tal fine le organizzazioni sindacali devono depositare all’A.Ra.N., sempre entro l’11 marzo 2025, formale dichiarazione dalla quale si evinca con chiarezza in quali comparti intendono partecipare alle elezioni RSU 2025.

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 VERBALI RSU dell’A.Ra.N.. 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. 17, comma 6, ACNQ 12 aprile 2022).

L'A.Ra.N. pubblica sul proprio sito internet (art. 17, comma 8, ACNQ 12 aprile 2022), diviso per singolo comparto, l'elenco delle organizzazioni sindacali che hanno completato gli adempimenti sopra indicati e, pertanto, sono state inserite nella procedura di rilevazione dei verbali elettorali. Nel caso in cui sussistano dubbi sul possesso dei requisiti necessari per la presentazione della lista, l'A.Ra.N. valuta la possibilità di inserire con riserva la lista nella procedura di rilevazione.

Non possono, comunque, 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. In tal caso la lista deve essere intestata al nuovo soggetto e non ad eventuali singole componenti dello stesso;
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;
3. le organizzazioni sindacali congiuntamente tra loro;
4. le organizzazioni e le associazioni che non sono formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo;
5. i dipendenti attraverso proprie liste;

6. le associazioni che non abbiano finalità sindacali.

Per tutto quanto sopra esposto:

1) le organizzazioni sindacali presenti nell'elenco pubblicato dall'A.Ra.N. possono presentare le proprie liste senza ulteriori adempimenti presso i singoli collegi elettorali (art. 4, comma 4, Protocollo 20 novembre 2024);

2) le organizzazioni sindacali ammesse con riserva nell'elenco pubblicato dall'A.Ra.N. dovranno corredare le liste presentate nei collegi elettorali con la documentazione di cui all'art. 17 dell'ACNQ 12 aprile 2022, in quanto saranno le singole Commissioni elettorali interessate a decidere autonomamente in merito all'ammissione della lista stessa (art. 17, comma 7, ACNQ 12 aprile 2022);

3) le organizzazioni sindacali non presenti nell'elenco pubblicato dall'A.Ra.N. non possono presentare liste elettorali.

## **§ 5. Elettorato passivo**

La nuova formulazione dell'art. 7 dell'ACNQ 12 aprile 2022 riconosce l'elettorato passivo (candidatura) ai lavoratori sotto indicati:

1. in tutti i comparti con esclusione delle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione: i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale titolari di contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato. In tale ultimo caso, al fine di garantire la stabilità della RSU, il contratto a termine deve avere una durata complessiva di almeno 12 mesi e non deve concludersi prima del 31 dicembre 2025.

2. nelle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione: i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale titolari di contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato cui sia stato conferito un incarico annuale fino al termine dell'anno scolastico/accademico o fino al termine delle attività didattiche. Il personale a tempo indeterminato che svolga l'attività su due o più istituzioni esercita l'elettorato passivo nella sede di titolarità. Il personale a tempo determinato di cui sopra che svolge l'attività su due o più istituzioni, esercita l'elettorato passivo nella sede con più ore o, a parità di ore, nella sede che gestisce il contratto.

In tutti i casi (tempo indeterminato o determinato), i dipendenti candidabili devono essere in servizio alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio), ovvero il 27 gennaio 2025.

I dipendenti che si trovano in posizione di comando, fuori ruolo o qualsiasi altra forma di assegnazione temporanea presso altre Amministrazioni (o presso un'altra sede o struttura periferica della stessa Amministrazione, nel caso la stessa sia articolata in una pluralità di sedi RSU) esercitano l'elettorato passivo:

a) presso l'Amministrazione/sede di assegnazione, a condizione che la durata del comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea sia almeno pari a quella prevista per godere del diritto all'elettorato passivo nel caso di rapporto di lavoro tempo determinato di cui ai punti 1) e 2). Al termine del periodo di comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea il lavoratore rientra nell'Amministrazione/sede di provenienza e decade dalla carica di componente RSU;

b) presso l'Amministrazione/sede di provenienza, laddove non sussistano i requisiti di cui al punto a). Qualora eletti, gli stessi devono rientrare nell'Amministrazione/sede di provenienza, pena la decadenza da componente RSU.

Il personale in distacco o aspettativa sindacale a tempo pieno esercita l'elettorato passivo nell'Amministrazione/sede di appartenenza.

Nelle Amministrazioni di nuova e recente istituzione ove, alla data di inizio delle procedure elettorali (27 gennaio 2025) risulti in servizio solo o prevalentemente personale comandato in attesa di inquadramento nelle relative dotazioni organiche, ai dipendenti è riconosciuto l'elettorato passivo anche nella Amministrazione ove presta servizio in comando 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'A.Ra.N.. In tale ipotesi le Amministrazioni coinvolte, ovvero l'Amministrazione di nuova istituzione e le Amministrazioni a cui appartengono i dipendenti comandati, devono mettersi in relazione al fine di controllare che non si verificano casi di doppia candidatura.

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;
- i dipendenti a tempo determinato che non abbiano i requisiti precedentemente indicati ai punti 1) e 2) del presente paragrafo;
- 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.

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 per una delle liste, pena l'esclusione dalla competizione elettorale.

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

## **§ 6. Procedura per la presentazione delle liste**

La procedura per la presentazione delle liste è stata dettagliatamente regolata nell'art. 18 dell'ACNQ 12 aprile 2022.

Le organizzazioni sindacali che intendono presentare la propria lista acquisiscono le candidature mediante l'utilizzo di un apposito modello (modello 1 - allegato 1 all'ACNQ 12 aprile 2022) cui deve essere allegata copia di un valido documento di riconoscimento del candidato. In alternativa può anche essere utilizzato un modello analogo, purché contenga le stesse informazioni riportate nel modello allegato al citato ACNQ.

Successivamente, il nominativo dei candidati viene riportato nella lista, la quale deve essere sottoscritta dai lavoratori dipendenti titolari di elettorato attivo nell'Amministrazione/sede RSU. Il numero minimo di firme necessario per la validità della lista è così determinato:

a) nelle Amministrazioni/sedi RSU fino a 2.000 dipendenti: 2% del totale dei dipendenti;

b) nelle Amministrazioni/sedi RSU con più di 2.000 dipendenti: 40 firme più l'1% del numero di dipendenti che eccedono i 2.000. In ogni caso, non è necessario acquisire più di 200 firme.

Ai fini del dimensionamento delle Amministrazioni/sedi RSU, per dipendenti si intendono i lavoratori titolari di elettorato attivo

nell'Amministrazione/sede RSU in servizio alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio) ovvero il 27 gennaio 2025.

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 – anche di qualifica dirigenziale - delegato per iscritto dalla stessa. La delega deve essere allegata alla lista.

Il presentatore di lista che sia dipendente dell'Amministrazione/sede RSU può anche essere tra i firmatari della stessa, laddove si riferisca alla propria sede di lavoro.

Le liste devono essere presentate dai soggetti sopra richiamati (dirigente sindacale o dipendente delegato dall'O.S.) all'ufficio dell'Amministrazione che, secondo il proprio ordinamento, gestisce le relazioni sindacali o, comunque, il personale. Inoltre, possono essere presentate direttamente alla Commissione elettorale, se questa è già stata costituita. La lista, corredata dai modelli 1 e relativi allegati (copia del valido documento di riconoscimento dei candidati), deve essere firmata dal presentatore e trasmessa utilizzando il modello 2 (allegato 2 all'ACNQ 12 aprile 2022). La firma del presentatore della lista apposta sul modello 2 deve essere autenticata dal responsabile della gestione del personale della struttura amministrativa interessata o da un suo delegato o negli altri modi previsti dalla legge.

Il presentatore della lista garantisce sull'autenticità delle firme apposte sulla stessa dai lavoratori.

In alternativa, la lista può essere presentata telematicamente. In tali casi, la lista, corredata dai modelli 1 e relativi allegati (copia del valido documento di riconoscimento dei candidati), può essere inviata tramite posta elettronica certificata (PEC) all'indirizzo PEC dell'Amministrazione dedicato alle relazioni sindacali o, comunque,

alla gestione del personale.

Nel caso di Amministrazione articolata su più sedi RSU, laddove la sede periferica non sia dotata di PEC, l'invio avviene dalla PEC del mittente alla PEO (posta elettronica ordinaria) della sede RSU dedicato alle relazioni sindacali o, comunque, alla gestione del personale.

Nell'ipotesi di presentazione per via telematica, pertanto, il modello 2 e la lista dovranno essere sottoscritti con firma digitale dal presentatore di lista o dal legale rappresentante del sindacato che ne assicura l'autenticità nella forma e nei contenuti. In tali casi non è necessaria l'autenticazione della firma. I file ricevuti vengono inoltrati dall'Amministrazione alla Commissione elettorale all'indirizzo di posta elettronica dalla stessa indicato.

Le liste possono essere presentate a partire dal giorno 28 gennaio 2025 e sino al 14 marzo 2025, ultimo giorno utile. Nel solo caso in cui l'Amministrazione sia chiusa nella giornata del 14 marzo 2025 - termine ultimo per la presentazione delle liste - e la Commissione elettorale non possa operare (es. festività locale), l'ultimo giorno per la presentazione delle liste elettorali è spostato al primo giorno lavorativo immediatamente successivo.

La Commissione elettorale comunica, attraverso affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o sull'intranet dell'Amministrazione, 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 o entro la mezzanotte nel caso sia trasmessa tramite posta elettronica certificata. È possibile la presentazione di una sola lista per ogni organizzazione sindacale.

Per individuare l'ordine di arrivo delle liste, fa fede la data di ricevimento delle stesse e il numero di registrazione della Commissione elettorale o il numero protocollo 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, come risultante dallo Statuto ed indicata nell'elenco pubblicato sul sito dell'A.Ra.N.. È interesse della organizzazione sindacale verificare che la propria denominazione sia riportata correttamente sulle schede elettorali e nei verbali contenenti 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.

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'A.Ra.N., tale arrotondamento deve avvenire per eccesso.

## **§ 7. Elettorato attivo**

La normativa relativa all'elettorato attivo è stata riformulata con l'art. 6 dell'ACNQ 12 aprile 2022. 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 servizio nell'Amministrazione alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio), ovvero il 27 gennaio 2025, ivi compresi quelli provenienti da altre Amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione provvisoria, (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). Il lavoratore potrà effettivamente esprimere il proprio voto solo laddove sia ancora in servizio nella stessa sede il primo giorno della votazione (14 aprile 2025).

Il personale assunto – con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato con scadenza non anteriore al 31 dicembre 2025 – nel periodo intercorrente tra l'inizio delle procedure elettorali (27 gennaio 2025) e il primo giorno di votazione (14 aprile 2025) ha diritto di voto (elettorato attivo) - nei limiti e con le precisazioni sopra esposte – nella sede ove presta servizio senza conseguenze su tutte le procedure attivate, compreso il calcolo dei componenti la RSU, il cui numero rimane invariato.

Il personale delle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione che svolga l'attività su due o più istituzioni esercita l'elettorato attivo:

- nella sede di titolarità, se è a tempo indeterminato;
- nella sede in cui presta il maggior numero di ore, se a tempo determinato;
- nella sede che gestisce il contratto, se a tempo determinato con orario della stessa entità.

Le istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione coinvolte devono, pertanto, fare attenzione nei casi sopra esposti al fine del corretto inserimento del nominativo di detto personale nell'elenco generale alfabetico degli elettori, al fine di evitare che vi siano duplicazioni. Infatti, il diritto di voto si esercita in una unica sede. È sempre compito anche delle commissioni elettorali controllare che non si verifichino casi di doppia partecipazione al voto presso le

diverse Amministrazioni in cui i dipendenti possono operare.  
Dal diritto di voto sono, comunque, esclusi:

- il personale con rapporto di lavoro interinale, contratto di formazione e lavoro, 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'A.Ra.N. (es. dipendenti a cui si applicano contratti di settori privati, quali agroalimentari, chimici, forestali, etc.);
- il personale con contratto di consulenza o comunque "atipico".

### **§ 8. Commissione elettorale: composizione 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. Il lavoratore designato quale componente della Commissione elettorale all'atto dell'accettazione dovrà dichiarare di non volersi candidare.

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

collegi 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 determinato 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 fino al 14 marzo 2025 esclusivamente dalle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste elettorali.

La Commissione elettorale deve essere formata da almeno tre componenti ed è compito delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista garantirne il numero minimo. Le designazioni dei componenti sono effettuate di norma contestualmente alla presentazione della lista o, al più, successivamente alla presentazione della stessa e sono presentate all'ufficio dell'Amministrazione a ciò preposto.

A decorrere dal 6 febbraio 2025, al raggiungimento della terza designazione, l'Amministrazione comunica ai soggetti designati l'avvenuta costituzione della Commissione elettorale, nonché l'indicazione del locale ove la stessa opera e trasmette a questa tutti i documenti nel frattempo pervenuti. La Commissione elettorale è integrata, entro il termine ultimo del 17 marzo 2025, con tutti i componenti designati entro il 14 marzo 2025 dalle organizzazioni sindacali che hanno presentato una lista.

Con l'avvenuta costituzione della Commissione elettorale, le liste e tutti gli atti saranno consegnati direttamente a quest'ultima, tranne le liste trasmesse via PEC che l'Amministrazione trasmetterà successivamente all'indirizzo mail della Commissione elettorale.

Nel caso in cui alla data del 14 marzo 2025 non siano pervenute

almeno tre designazioni, sarà cura dell'Amministrazione chiedere tempestivamente a tutte le organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste di designare, entro il 21 marzo 2025 (n.d.r. 7 giorni dal termine di presentazione delle liste elettorali), un componente aggiuntivo al fine di raggiungere i tre componenti necessari per la costituzione della Commissione elettorale. Qualora siano state presentate due liste e designati due soli componenti, entrambi i sindacati presentatori di lista possono designare un componente aggiuntivo. Nel caso in cui sia stata presentata un'unica lista, o se i solleciti inviati dall'Amministrazione alle organizzazioni sindacali per designare propri componenti non avessero seguito, il 22 marzo 2025 (n.d.r. decorsi 7 giorni dal termine di presentazione delle liste) la Commissione elettorale può comunque essere costituita con i componenti designati.

### **§ 9. Compiti della Commissione elettorale**

Il regolamento per la disciplina dell'elezione della RSU di cui alla Sezione II dell'ACNQ 12 aprile 2022 non è 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 una sintesi 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 della sezione ed in particolare l'orario di chiusura dell'ultimo giorno di votazione, avvertendo tutti i dipendenti elettori mediante pubblicità

in luogo accessibile a tutti i dipendenti o nell'intranet dell'Amministrazione.

La Commissione elettorale non può modificare le date di votazione e di scrutinio stabilite con il Protocollo del 20 novembre 2024, ma può fissare la durata giornaliera di apertura della sezione 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, la sezione dovrà rimanere chiusa sino alla 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 (titolari di elettorato attivo) e dei lavoratori candidabili (titolari di elettorato passivo) e tutta la documentazione pervenuta all'Amministrazione sino alla prima formale costituzione della Commissione elettorale;

3) riceve le ulteriori liste elettorali;

4) verifica le liste e le candidature presentate e ne decide l'ammissibilità. A tal fine si rinvia ad un'attenta lettura di quanto riportato ai paragrafi § 4 e § 5;

5) esamina, entro due giorni lavorativi dal ricevimento, 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 difetti meramente i formali

ammesse alla regolarizzazione, non essendo possibile a soggetti terzi, ivi compresa l'A.Ra.N., intervenire e assumere orientamenti in proposito. In caso di rilevazione di difetti meramente formali nella presentazione delle liste rientranti tra quelli ammessi alla regolarizzazione, la Commissione assegna, 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, per come riportato negli elenchi pubblicati sul sito dell'A.Ra.N.;

6) conclusa l'analisi delle liste e degli eventuali ricorsi sulle stesse, comunica tempestivamente alle Organizzazioni sindacali se la lista che è stata presentata sia stata ammessa o meno;

7) porta a conoscenza di tutti i lavoratori le liste elettorali ed i relativi candidati mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicandole sull'intranet dell'Amministrazione almeno otto giorni prima della data fissata per le votazioni (ovvero entro il 3 aprile 2025);

8) definisce, previo accordo con il dirigente preposto, o persona da lui delegata, i luoghi delle votazioni (vale a dire la/le sezioni) e procede all'attribuzione dell'elenco degli aventi diritto al voto per ciascuna sezione, in modo tale da garantire a tutti l'esercizio del voto. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro (es. sedi staccate) e il numero dei votanti lo richiedano, infatti, possono essere stabiliti più luoghi di votazione in misura atta ad evitare una significativa mobilità del personale, avendo cura di evitare eccessivi frazionamenti e di assicurare la segretezza del voto garantendo l'integrità dell'urna con le modalità indicate al successivo punto 14. Va, comunque, garantita la contestualità delle votazioni, fermo rimanendo che il

collegio elettorale è unico, essendo unica la RSU da eleggere.

I luoghi delle votazioni devono essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicati nell'intranet dell'Amministrazione almeno otto giorni prima della data fissata per le votazioni;

9) 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. 25 dell'ACNQ 12 aprile 2022;

10) distribuisce il materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;

11) predispone l'elenco completo degli aventi diritto al voto per ciascuna sezione;

12) nomina il presidente di sezione nell'ambito dei componenti della commissione stessa. Nel caso di pluralità di sezioni la commissione elettorale può nominare il presidente della sezione anche scegliendo tra il personale titolare – nella singola sezione - dell'elettorato attivo;

13) nomina gli scrutatori tra i lavoratori titolari di elettorato attivo che non siano candidati. Nel nominare gli scrutatori tiene conto delle eventuali designazioni effettuate ai sensi dell'art. 23 dell'ACNQ 12 aprile 2022. Laddove le designazioni degli scrutatori pervenute non siano sufficienti, la Commissione elettorale nomina al suo interno ulteriori scrutatori affinché il numero degli stessi sia almeno pari a due. In caso di pluralità di sezioni, qualora il numero di designazioni degli scrutatori non sia sufficiente, la Commissione nomina d'ufficio gli ulteriori scrutatori scegliendo al suo interno o tra il personale titolare di elettorato attivo nella singola sezione, che non sia

candidato;

14) fermo restando che all'interno del seggio elettorale è ammessa la presenza solo dei componenti del seggio, dei componenti della commissione elettorale e dei votanti, adotta ogni misura atta a garantire la regolarità delle votazioni e l'integrità dell'urna e delle schede elettorali, quali a titolo esemplificativo:

- attestare formalmente nel verbale al termine di ogni giornata di votazione il numero degli elettori che hanno esercitato il diritto di voto;

- al termine di ogni giornata di votazione sigillare le urne con apposizione delle firme di tutti i membri della sezione sul sigillo e inserire le schede già firmate dai componenti della sezione e non utilizzate in una busta da sigillare;

– garantire in collaborazione con l'Amministrazione l'inaccessibilità delle urne durante la chiusura della sezione.

15) organizza e gestisce le operazioni di scrutinio avendo cura di verificare, prima di procedere all'apertura delle urne, che sia stato raggiunto il prescritto quoziente necessario per la validità delle elezioni nel collegio elettorale (inteso come somma di tutte le eventuali sezioni di cui si compone). Nel caso in cui nel collegio elettorale il citato quoziente non sia stato raggiunto, non si deve procedere allo scrutinio;

16) raccoglie i dati elettorali parziali delle singole sezioni (se previste) e fa il riepilogo finale dei risultati;

17) compila 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 (Cfr. sub § 15).

## **§ 10. 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, con l'avvertenza che, essendo le elezioni un fatto endosindacale, la stessa non deve 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, sin dal 28 gennaio 2025, giorno successivo all'inizio delle procedure elettorali, deve mettere a disposizione alle organizzazioni sindacali che ne facciano richiesta gli elenchi alfabetici generali dei dipendenti aventi diritto al voto (cfr. paragrafo § 7 elettorato attivo) e dei lavoratori candidabili (cfr. paragrafo § 5 elettorato passivo), distinti per genere. I medesimi elenchi dovranno essere consegnati anche alla Commissione elettorale. A richiesta delle OO.SS. o della Commissione elettorale dovranno essere forniti sottoelenchi, suddivisi con le medesime modalità degli elenchi generali, distinti per le eventuali sezioni elettorali istituite dalla Commissione elettorale per agevolare le operazioni di voto.

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 e dei lavoratori candidabili, sono:

- la messa a disposizione:
  - del locale per la Commissione elettorale;
  - dei locali per il voto;
  - del materiale cartaceo o strumentale per lo scrutinio (matite, urne, ...);
  - della stampa del “modello” della scheda predisposta dalla Commissione elettorale;
  - della stampa delle liste dei candidati da affiggere all'ingresso delle sezioni;
  
- in accordo con la Commissione elettorale, adottare ogni possibile misura volta a garantire:
  - la sicurezza e sorveglianza dei locali dove si vota specie dopo la chiusura giornaliera delle sezioni;
  - 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.

I componenti della Commissione elettorale espletano i compiti loro attribuiti durante l'orario di servizio e, ove compatibile con la composizione della Commissione stessa, durante l'orario di lavoro. Il tempo necessario per l'espletamento delle operazioni elettorali è equiparato a tutti gli effetti al servizio prestato.

Anche i presidenti di sezione e gli scrutatori espletano i compiti loro attribuiti durante l'orario di servizio e, ove compatibile con la durata delle operazioni elettorali - comprendente il giorno antecedente alla

votazione e quello successivo alla chiusura delle votazioni - durante l'orario di lavoro. Il tempo necessario per l'espletamento delle operazioni elettorali è equiparato anche per loro a tutti gli effetti al servizio prestato.

L'Amministrazione deve trasmettere all'A.Ra.N. il verbale riassuntivo ricevuto dalla Commissione elettorale tempestivamente e comunque nel periodo intercorrente tra il 28 aprile ed il 6 maggio 2025, rispettando scrupolosamente le modalità per l'invio indicate al paragrafo § 21 della presente nota.

### **§ 11. Modalità di esercizio del voto**

Il voto si esprime utilizzando la scheda elettorale predisposta dalla Commissione elettorale, comprendente al suo interno tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. La scheda deve essere firmata da almeno tre componenti della sezione. La preparazione delle schede e la conservazione delle stesse deve avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

L'elettore può votare per la sola lista e/o esprimere una preferenza per un candidato.

Si rammenta che:

- nei collegi elettorali fino a 200 dipendenti la scheda elettorale riporta anche i nomi dei candidati e si può esprimere la preferenza per un solo candidato della lista;

- nei collegi elettorali con oltre 200 dipendenti le liste dovranno essere affisse all'entrata della sezione ed è consentito esprimere la preferenza a favore di due candidati della stessa lista scrivendo il nome e cognome del candidato preferito nell'apposito spazio sulla scheda.

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.

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.

## **§ 12. Quoziente necessario per la validità delle elezioni**

Per determinare se sia stato raggiunto il quoziente necessario per la validità delle elezioni, occorre prendere in considerazione il numero dei votanti rapportandolo al numero degli aventi diritto al voto nell'intero collegio elettorale.

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 quoziente 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 quoziente 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 nella sezione (o nelle varie sezioni nel caso in cui vi siano più sezioni) solo dopo avere proceduto alla verifica del raggiungimento del quoziente necessario per la validità delle elezioni nel collegio elettorale. In caso di mancato raggiungimento del quoziente richiesto non si deve procedere alle operazioni di scrutinio e le sole elezioni devono essere ripetute entro 30 giorni. In tali casi

non è ammessa la presentazione di nuove liste.

Qualora non si raggiunga il quoziente richiesto anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura deve essere riattivata ex novo e conclusa nei successivi 90 giorni.

### **§ 13. Verbale elettorale della singola sezione**

Nella sola ipotesi in cui il collegio elettorale è articolato in più sezioni, dopo che la commissione autorizza l'apertura delle urne in quanto il quoziente per la validità delle elezioni è stato raggiunto, la singola sezione all'esito dello scrutinio dovrà compilare il verbale di sezione.

Il verbale di sezione deve essere compilato utilizzando esclusivamente il fac-simile allegato n. 4 all'ACNQ 12 aprile 2022. Tale documento non è suscettibile di rielaborazione e non può contenere omissioni o cancellazioni perché collegato all'accertamento della rappresentatività. Non è consentito l'utilizzo di verbali diversi da quello allegato all'ACNQ del 12 aprile 2022 anche se predisposti dai sindacati.

Per facilitare la compilazione del verbale di sezione si formulano le seguenti indicazioni. Il verbale si compone di:

- una parte iniziale che riporta i dati identificativi della sezione e dell'Amministrazione/collegio nonché la data delle elezioni;
- una parte dedicata all'acquisizione dei dati numerici relativi ai dipendenti aventi diritto al voto (elettori) ed ai votanti (elettori che hanno espresso il voto), alle schede valide, alle schede nulle, alle schede bianche, alle schede scrutinate;
- a seguire vanno indicati, in corrispondenza delle colonne "Nome

lista” numerate progressivamente da 1 a 6, il nome delle liste ammesse alla competizione elettorale e i voti ottenuti da ciascuna di esse. Laddove siano presenti più di 6 liste, occorre compilare successivi modelli componenti un unico verbale di sezione;

- in fondo al verbale va apposta la firma del presidente della sezione e degli scrutatori.

Il presidente di sezione, nel compilare il verbale di sezione, deve avere cura di verificare la esattezza e la congruità dei dati riportati quali, a titolo esemplificativo:

- che il numero dei votanti coincida con la somma delle schede scrutinate (pari alle schede valide + bianche + nulle);

- che totale dei voti di tutte le liste coincida con il numero delle schede valide (escluse le schede bianche e nulle).

#### **§ 14. Calcolo del numero dei componenti da eleggere nella RSU**

Il numero dei componenti la RSU è fissato dall'ACNQ 12 aprile 2022 e dagli accordi integrativi di comparto, laddove stipulati. Non può, pertanto, essere soggetto a modifiche nella sede di elezione RSU.

La regola generale è contenuta all'art. 4 dell'ACNQ 12 aprile 2022, in base alla quale 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 3.000 dipendenti, al numero di componenti previsto per le Amministrazioni con 3.000 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 definire 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 20 novembre 2024:

- Accordo d'integrazione dell'ACNQ del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale – Comparto Funzioni Centrali del 16 novembre 2023.
  
- Accordo d'integrazione dell'ACNQ del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale – Comparto Funzioni Locali del 6 maggio 2024;
  
- Accordo d'integrazione dell'ACNQ del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale – Comparto Sanità del 26 settembre 2024;

## § 15. Procedimento per l'attribuzione dei seggi

Il numero dei seggi attribuibili è pari al numero dei componenti della RSU eleggibili nel collegio elettorale (cfr. § 14). Tenuto conto che l'art. 3, comma 2, dell'ACNQ 12 aprile 2022 recita: "alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti", il successivo art. 32, al comma 1 ha precisato che "il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti". In particolare, ad ogni scheda corrisponde un unico voto di lista, indipendentemente dal numero di preferenze che potevano essere espresse (cfr. § 10 ).

Di seguito si riporta l'ordine delle operazioni per la ripartizione e la successiva assegnazione dei seggi:

- A. calcolo del quorum;
- B. ripartizione dei seggi alle liste;
- C. attribuzione dei seggi ai candidati.

In dettaglio:

### A. Calcolo del quorum

1) Il quorum si calcola dividendo il numero dei voti validi per il numero dei seggi attribuibili

*Esempio:*

*Collegio elettorale con n. 125 lavoratori aventi diritto al voto e 3 seggi da attribuire. Si recano a votare n. 120 elettori (votanti), con voti validi 118, 1 scheda bianca e 1 scheda nulla:*

*Calcolo del quorum: voti validi (n. 118) diviso numero dei seggi da ripartire (n. 3) =  $118 : 3 = 39,333$*

*Il QUORUM è pari a 39,333*

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

## B. Ripartizione dei seggi alle liste

I seggi saranno attribuiti alle singole liste secondo il criterio proporzionale.

In particolare:

a) si divide il numero dei voti ottenuti da ogni singola lista per il quorum calcolato come sopra;

b) si assegna ad ogni lista un numero di seggi pari al numero intero ottenuto dalla divisione di cui alla lettera a);

c) si assegnano i seggi residui utilizzando la regola dei migliori resti [intendendo per “resto” il decimale dopo la virgola del risultato della divisione di cui al punto a)].

*Esempio n. 1: i voti dei 120 elettori che si sono recati a votare sono risultati così espressi: 118 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 46*

*lista n. 3 voti validi 12*

*lista n. 4 voti validi 5*

*totale voti validi 118*

*CALCOLO DELLA RIPARTIZIONE DEI SEGGI ALLE LISTE:*

*- lista n. 1 voti validi 55 diviso quorum 39,333 = 1,398 ovvero 1 seggio resto 0,398*

*- lista n. 2 voti validi 46 diviso quorum 39,333 = 1,169 ovvero 1 seggio resto 0,169*

*- lista n. 3 voti validi 12 diviso quorum 39,333 = 0,305 ovvero 0 seggi resto 0,305*

*- lista n. 4 voti validi 5 diviso quorum 39,333 = 0,127 ovvero 0 seggi resto 0,127*

*- totale voti validi 118*

*In questo caso sono stati ripartiti con il quoziente intero 2 seggi su 3. Il terzo seggio è assegnato alla lista n. 1, essendo quella che ha il resto maggiore.*

*I tre seggi sono così ripartiti:*

*lista 1 2 seggi*

*lista 2 1 seggio*

*lista 3 0 seggi*

*lista 4 0 seggi*

In caso di parità di resti, il seggio viene attribuito alla lista che ha ottenuto complessivamente il maggior numero di voti (da non confondere con le preferenze).

In caso di parità di voti, il seggio viene attribuito al componente del genere meno rappresentato in seno alla RSU. A tal fine è necessario procedere ad una simulazione di assegnazione dei seggi ai candidati aventi titolo per verificare la distribuzione fra i generi.

A parità di genere, al componente anagraficamente più giovane.

### C. Attribuzione dei seggi ai candidati

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 cui sono stati assegnati i seggi, al fine di individuare gli eletti.

Nell'ambito delle liste, 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. 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.

Qualora il numero dei seggi complessivamente attribuiti sia inferiore al numero minimo dei componenti delle RSU (art. 9, comma 5, ACNQ 12 aprile 2022), fermo restando l'invio del verbale delle

elezioni all'A.Ra.N., le elezioni dovranno essere ripetute, attivando ex novo l'intera procedura che dovrà concludersi entro 90 giorni, con l'avvertenza che non sono contemplate nelle norme elezioni suppletive per la sola copertura dei seggi vacanti.

## **§ 16. Verbale elettorale finale e relativi adempimenti**

Dopo aver accertato il raggiungimento del quoziente per la validità delle elezioni ed effettuato lo scrutinio, la Commissione procede a compilare il verbale finale che deve riportare esattamente la denominazione della organizzazione sindacale in modo assolutamente conforme alla lista presentata e indicata nella scheda elettorale.

Il verbale finale deve essere compilato utilizzando esclusivamente il fac-simile allegato n. 3 all'ACNQ 12 aprile 2022. Tale documento non è suscettibile di rielaborazione e non può contenere omissioni o cancellazioni da parte della Commissione elettorale perché collegato all'accertamento della rappresentatività. Non è consentito l'utilizzo di verbali finali diversi da quello allegato all'ACNQ 12 aprile 2022 anche se predisposti dai sindacati.

Per facilitare la compilazione del verbale finale si formulano le seguenti indicazioni. Il verbale si compone di:

- una sezione iniziale che riporta i dati identificativi dell'Amministrazione o del collegio, il comparto di appartenenza e la data delle elezioni:
  
- una "Parte prima" nella quale vanno riportati i dati numerici relativi ai dipendenti aventi diritto al voto (elettori) ed ai votanti (elettori che hanno espresso il voto), alle schede valide, alle schede nulle, alle schede bianche, alle schede scrutinate, nonché la percentuale di validità delle elezioni ed il numero di seggi da ripartire (confronta § 14).

In particolare:

> se il collegio elettorale è composto di un'unica sezione occorre compilare solo le colonne "Totale" e "Totale generale" e "% validità delle elezioni", contrassegnate con un asterisco;

> se, invece, il collegio elettorale è composto da più sezioni, la Commissione elettorale deve compilare il verbale finale riportando i risultati dei diversi modelli 4 nelle colonne "Sezione" (una per ciascuna sezione), indicando la somma dei dati relativi alle singole sezioni nelle colonne "Totale" e "Totale generale", e calcolando la "% validità delle elezioni". Laddove siano presenti più di 4 sezioni, occorre compilare successivi modelli componenti un unico verbale finale;

- nella "Parte seconda" vanno indicati, in corrispondenza delle colonne "*Nome lista*" numerate progressivamente da 1 a 6, il nome delle liste ammesse alla competizione elettorale, i voti complessivamente ottenuti da ciascuna lista (sommando i risultati riportati nei diversi modelli 4 ove presenti più sezioni), nonché i seggi eventualmente attribuiti a ciascuna di esse. Laddove siano presenti più di 6 liste, occorre compilare successivi modelli componenti un unico verbale finale;

- in fondo al verbale va apposta la firma del presidente e dei membri della commissione elettorale.

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

- che il numero dei votanti coincida con la somma delle schede scrutinate (pari alle schede valide + bianche + nulle);
- che totale dei voti di tutte le liste coincida con il numero delle schede valide (escluse le schede bianche e nulle).

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui sopra sigilla in un unico plico tutto il materiale, anche quello trasmesso dalle eventuali sezioni distaccate, esclusi i verbali.

La Commissione elettorale comunica i risultati ai lavoratori, alla Amministrazione e alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste attraverso l'affissione del verbale finale come sopra compilato dal 17 fino al 24 aprile 2025 in luogo accessibile a tutti i dipendenti e/o pubblicato sull'intranet dell'Amministrazione.

Dovrà essere cura delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista verificare che il nome riportato nel verbale finale corrisponda esattamente alla denominazione della propria lista e in caso contrario inoltrare ricorso alla Commissione elettorale nei termini previsti.

Decorsi i giorni dedicati all'affissione senza che siano stati presentati ricorsi da parte degli interessati, l'assegnazione dei seggi è confermata, la Commissione elettorale ne dà atto nel verbale delle operazioni elettorali e il verbale finale diviene definitivo. Una copia del verbale stesso viene trasmesso dalla Commissione elettorale all'Amministrazione per l'inoltro all'A.Ra.N..

Se, invece, nei giorni di affissione dei risultati vengono presentati ricorsi o reclami la Commissione li esamina entro due giorni lavorativi, inserendo l'esito nel verbale delle operazioni elettorali e, se necessario, modificando il verbale finale che diviene definitivo. Copia del verbale finale definitivo, del verbale delle operazioni elettorali e, in caso di più sezioni, copia dei verbali di sezione, sono notificati - entro due giorni lavorativi dall'esame di tutti i ricorsi pervenuti durante il periodo di affissione - dalla Commissione elettorale a tutti i rappresentanti delle organizzazioni sindacali

presentatori di lista (cfr. § 6) nel collegio elettorale, nonché all'Amministrazione per l'inoltro all'A.Ra.N..

Le decisioni della Commissione elettorale sono impugnabili entro 10 giorni lavorativi dinanzi all'apposito Comitato dei garanti.

### **§ 17. Documentazione da consegnare all'Amministrazione**

All'Amministrazione devono essere consegnati tutti i verbali - in originale o copia conforme - nonché una copia della scheda predisposta per le votazioni, anch'essa siglata dal presidente e da tutti i componenti della Commissione elettorale. Tutti i verbali devono essere conservati anche dalla RSU.

La Commissione elettorale, dopo la convalida della RSU, consegna all'Amministrazione il plico sigillato di cui al paragrafo § 16 contenente tutto il materiale delle elezioni, che sarà conservato secondo gli accordi tra Commissione elettorale e Amministrazione, in modo da garantirne la sua integrità per almeno tre mesi o, in caso di contenziosi pendenti, fino alla conclusione degli stessi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato dell'Amministrazione.

### **§ 18. Comitato dei garanti**

Contro le decisioni della Commissione elettorale, in alternativa al ricorso all'autorità giudiziaria, si può ricorrere, entro 10 giorni lavorativi, all'apposito Comitato dei garanti previsto dall'art. 34 dell'ACNQ 12 aprile 2022.

Se il ricorso ha ad oggetto l'attribuzione dei seggi, il Comitato dei garanti, costituito a livello provinciale, è composto:

1) dal direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro o da un suo delegato che lo presiedono e che, ove necessario, possono avvalersi

della consulenza di un funzionario dell'Amministrazione interessata;

2) da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali presentatrici di liste direttamente coinvolte nel ricorso in quanto si contendono uno o più seggi.

Se il ricorso abbia ad oggetto altre decisioni della Commissione elettorale, il Comitato dei garanti, costituito a livello provinciale, è composto:

1) dal direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro o da un suo delegato che lo presiedono e che, ove necessario, possono avvalersi della consulenza di un funzionario dell'Amministrazione interessata;

2) da un componente designato dall'organizzazione sindacale ricorrente;

3) dal Presidente della Commissione elettorale. Laddove il Presidente della Commissione elettorale sia espressione dell'organizzazione sindacale ricorrente, lo stesso sarà sostituito da un altro membro della Commissione stessa.

Il Comitato si insedia presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro. Esso si pronuncia entro il termine perentorio di 10 giorni lavorativi dal ricevimento del ricorso. Il pronunciamento del Comitato dei garanti è vincolante per la Commissione elettorale.

Si sottolinea, inoltre, che il disposto dell'art. 34 dell'ACNQ 12 aprile 2022 esclude chiaramente che al Comitato dei garanti partecipi un rappresentante dell'A.Ra.N.. In proposito si precisa che l'A.Ra.N. 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'A.Ra.N.. Qualora il Comitato dei garanti non rinvenga le soluzioni nell'ACNQ 12 aprile 2022 o nella presente circolare, 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.

### **§ 19. Insediamento della RSU**

La Commissione elettorale, trascorsi i giorni dedicati all'affissione dei risultati elettorali in luogo accessibile a tutti i dipendenti o nell'intranet dell'Amministrazione senza che siano stati presentati ricorsi, ovvero dopo avere esaminato entro due giorni lavorativi 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.

In caso di ricorsi presentati al Comitato dei garanti o in sede giurisdizionale, nelle more del pronunciamento, la RSU può comunque operare con riserva, circostanza che deve risultare anche nelle convocazioni degli incontri con la nuova RSU nelle quali dovrà essere esplicitato l'esistenza di un giudizio pendente.

### **§ 20. Rappresentanze diplomatiche e consolari nonché istituti italiani di cultura all'estero**

L'art. 14 dell'ACNQ del 12 aprile 2022 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'ideale 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 in entrambi i collegi. Analogamente, il quoziente necessario per la validità delle elezioni, di cui all'art. 30, comma 2, dell'ACNQ 12 aprile 2022, 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'ACNQ 12 aprile 2022. A tal fine il calcolo del quorum di cui al paragrafo § 15 andrà riferito al numero complessivo dei voti validi 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 collegi più un verbale elettorale finale complessivo, sulla base delle regole di cui al paragrafo § 16. 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.

## **§ 21. Trasmissione dei verbali elettorali all'A.Ra.N.**

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 giorni di affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o nell'intranet dell'Amministrazione, il verbale finale definitivo, in originale o copia conforme, all'Amministrazione per la sua trasmissione all'A.Ra.N. (cfr. § 17);

b) l'invio all'A.Ra.N. deve avvenire esclusivamente a cura dell'Amministrazione nel periodo intercorrente tra il 28 aprile ed il 6 maggio 2025 mediante l'inserimento dei dati contenuti nel verbale finale definito all'interno dell'applicativo VERBALI RSU, disponibile nell'Area riservata alle Amministrazioni pubbliche del sito internet [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it); si precisa che l'applicativo verrà

reso accessibile a partire dal 28 aprile 2025;

c) a tal fine, 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 20 novembre 2024 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 nell' "Area Riservata alle Pubbliche Amministrazioni".

d) per accedere all'applicativo "VERBALI RSU", 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.

L'A.Ra.N. non prenderà in considerazione:

a. verbali/dati che non pervengano attraverso l'applicativo "VERBALI RSU";

b. verbali/dati inviati dalle Commissioni elettorali, dal Presidente delle stesse, dalle organizzazioni sindacali, ecc..

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 finale 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 finale 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; il verbale elettorale generato dalla procedura deve essere una copia conforme all'originale consegnato dalla Commissione elettorale;

3) il documento firmato dovrà essere conservato dall'Amministrazione, insieme a verbali ricevuti 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;

5) verrà richiesta la dichiarazione del rispetto dell'obbligo di affissione dei risultati elettorali per i giorni previsti dal calendario elettorale. Inoltre, sarà necessario precisare, negli appositi campi, l'esistenza di eventuali ricorsi pendenti. 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

Nel caso in cui le elezioni non si siano svolte, le Amministrazioni devono darne tempestiva comunicazione all'A.Ra.N. attraverso l'applicativo "VERBALI RSU". L'informazione è, infatti, condizione

necessaria affinché questa Agenzia non solleciti l'invio di verbali mancanti.

## **§ 22. Correzione dei verbali trasmessi all'A.Ra.N.**

I dati relativi ai verbali elettorali finali inseriti nell'applicativo "VERBALI RSU", alle scadenze definite dal Comitato Paritetico 2025-2027 di cui all'art. 43 del D.Lgs. 165/2001 costituito presso l'A.Ra.N., vengono messi a disposizione delle organizzazioni sindacali al fine di verificarne la corrispondenza rispetto ai dati in proprio possesso. A seguito di ciò, o comunque nel momento in cui le organizzazioni sindacali ricevono notizia dei dati contenuti nei verbali finali caricati nell'applicativo dalle Amministrazioni, può accadere che si rinvergano ulteriori errori materiali.

Per la rettifica di tali errori è necessario che la Commissione elettorale rediga un nuovo verbale finale che annulla e sostituisce il precedente. Tale nuovo verbale dovrà essere tempestivamente caricato dall'Amministrazione nell'applicativo VERBALI RSU riaprendo il relativo fascicolo telematico. Non sarà ammissibile la correzione dei dati qualora la comunicazione dell'errore materiale venga effettuata dal solo presidente della Commissione elettorale o qualora non sia accompagnata dal nuovo verbale elettorale finale.

Si ricorda che le correzioni potranno avvenire entro la scadenza della rilevazione fissata dal Comitato paritetico 2025-2027.

## **§ 23. Richieste di ulteriori chiarimenti e quesiti**

L'A.Ra.N. 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. Pertanto, a fronte di quesiti scritti posti dalle singole Amministrazioni, l'A.Ra.N. risponderà solo a quelli aventi carattere generale che propongano questioni

assolutamente nuove e non già definite nella presente circolare o nei chiarimenti pubblicati sul sito internet dell'Agenzia.

Si rappresenta, inoltre, che l'A.Ra.N. non potrà dare riscontro a quesiti posti sia dalle Commissioni elettorali (che, in caso di necessità, possono rivolgersi alle organizzazioni sindacali che ne hanno designato i componenti), da singoli dipendenti o dalle Amministrazioni su materie di competenza delle Commissioni elettorali (liste, candidature ed altre procedure elettorali), né fornirà pareri telefonici. Si evidenzia, infine, che ogni interpretazione proveniente da Amministrazioni diverse dall'A.Ra.N., e contrastante con le norme contenute nell'ACNQ del 12 aprile 2022 e con la presente circolare, non dovrà essere presa in considerazione dalle Commissioni elettorali.

## **§ 24. Documenti correlati**

1. Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti - tempistica delle procedure elettorali sottoscritto in data 20 novembre 2024;
2. ACNQ del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale;
3. Accordo Integrativo del Comparto Funzioni Centrali (16 novembre 2023);
4. Accordo Integrativo del Comparto Funzioni Locali (6 maggio 2024);
5. Accordo Integrativo del Comparto Sanità (26 settembre 2024);

6. Fac-simile “Accettazione della Candidatura” (modello 1) - allegato 1 all’ACNQ del 12 aprile 2022;
7. Fac simile “Presentazione della Lista” (modello 2) - allegato 2 all’ACNQ del 12 aprile 2022;
8. Fac simile “Verbale finale delle elezioni della RSU” (modello 3) - allegato 3 all’ACNQ del 12 aprile 2022;
9. Fac simile “Verbale della sezione elettorale” (modello 4) – allegato 4 all’ACNQ del 12 aprile 2022.

\*\*\*\*\*

Tenuto conto che la presente circolare ha la finalità di fornire un quadro complessivo degli adempimenti da assolversi nell’ambito delle procedure elettorali, si raccomanda alle Commissioni elettorali una attenta lettura della circolare stessa ritenendo che possa costituire un utile strumento per consentire di svolgere correttamente il proprio compito.

Nel richiamare l’attenzione sull’importanza del corretto svolgimento del procedimento elettorale, inoltre, si invitano le Amministrazioni a porre in essere ogni utile iniziativa volta ad agevolare e garantire la sicurezza dell’intero procedimento elettorale, assicurando alle Commissioni elettorali il necessario supporto strumentale.

Considerato che le elezioni RSU assumono una valenza istituzionale, atteso che la corretta acquisizione del dato elettorale è necessaria per la definizione del sistema della rappresentatività sindacale, si raccomanda particolare attenzione nella trasmissione dei dati contenuti nel verbale finale (Cfr. § 21). Nel ribadire, infine, che dal rispetto puntuale degli adempimenti indicati dipende la rapidità e la esattezza della rilevazione, si confida nella piena collaborazione degli enti in indirizzo.

## Accertamento della rappresentatività 2022-2024 Funzioni Centrali

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI						
ORGANIZZAZIONE SINDACALE	DELEGHE	%	VOTI	%	MEDIA	CONFEDERAZIONE
CISL FP	21.446	24,69%	34.950	22,83%	23,76%	CISL
FP CGIL	16.021	18,45%	33.334	21,78%	20,11%	CGIL
UIL PA	16.058	18,49%	26.961	17,61%	18,05%	UIL
<b>CONFSAL UNSA</b>	<b>13.224</b>	<b>15,23%</b>	<b>23.075</b>	<b>15,07%</b>	<b>15,15%</b>	<b>CONFSAL</b>
FLP	7.851	9,04%	13.338	8,71%	8,88%	CGS
USB PI	4.938	5,69%	11.920	7,79%	6,74%	USB
<b>CONFINTESA FP</b>	<b>5.575</b>	<b>6,42%</b>	<b>8.297</b>	<b>5,42%</b>	<b>5,92%</b>	<b>CONFINTESA</b>
FSI-USAE	138	0,16%	168	0,11%	0,13%	
COSP	176	0,20%	80	0,05%	0,13%	
CISAL FPC	150	0,17%	91	0,06%	0,12%	
FEDERAZIONE NAZIONALE UGL FUNZIONE PUBBLICA	100	0,12%	177	0,12%	0,12%	
DIRPUBBLICA	149	0,17%	27	0,02%	0,09%	
FPM	106	0,12%	97	0,06%	0,09%	
ADL COBAS	58	0,07%	169	0,11%	0,09%	
DIRSTAT	142	0,16%		0,00%	0,08%	
SGB	34	0,04%	120	0,08%	0,06%	
CEUQ - FUNZIONE PUBBLICA	31	0,04%	65	0,04%	0,04%	
CUB PI	25	0,03%	62	0,04%	0,03%	
UNADIS	46	0,05%		0,00%	0,03%	
COBAS PI	30	0,03%	28	0,02%	0,03%	
SI COBAS	2	0,00%	71	0,05%	0,02%	
FSP	36	0,04%		0,00%	0,02%	
ASGB	30	0,03%		0,00%	0,02%	
SNALS CONFSAL	30	0,03%		0,00%	0,02%	
CMS - CONFEDERAZIONE DEI MOVIMENTI SINDACALI	25	0,03%		0,00%	0,01%	
FLEPAR	23	0,03%		0,00%	0,01%	
SNAPRECOM	22	0,03%		0,00%	0,01%	
UIL FPL		0,00%	38	0,02%	0,01%	
CIDA FC	15	0,02%		0,00%	0,01%	
CONFIAL	15	0,02%		0,00%	0,01%	
ANIEF	13	0,01%		0,00%	0,01%	
ASIA	13	0,01%		0,00%	0,01%	
FEDERAZIONE GILDA UNAMS	13	0,01%		0,00%	0,01%	
SAPPE	11	0,01%		0,00%	0,01%	
ABC - ASSOCIAZIONE BENI CULTURALI	10	0,01%		0,00%	0,01%	
ANQUAP	10	0,01%		0,00%	0,01%	
NURSIND	10	0,01%		0,00%	0,01%	
SNALV	9	0,01%		0,00%	0,01%	
SINAPPE	8	0,01%		0,00%	0,00%	
SAVT	6	0,01%		0,00%	0,00%	
SIULP	6	0,01%		0,00%	0,00%	
ANIPA	5	0,01%		0,00%	0,00%	
COISP	5	0,01%		0,00%	0,00%	
LAB	5	0,01%		0,00%	0,00%	
SIAP	5	0,01%		0,00%	0,00%	
FISASP	4	0,00%		0,00%	0,00%	
SAP	4	0,00%		0,00%	0,00%	
USPP	4	0,00%		0,00%	0,00%	
USPPI	4	0,00%		0,00%	0,00%	
COBAS SCUOLA	3	0,00%		0,00%	0,00%	
CONFSAL VIGILI DEL FUOCO	3	0,00%		0,00%	0,00%	

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI						
ORGANIZZAZIONE SINDACALE	DELEGHE	%	VOTI	%	MEDIA	CONFEDERAZIONE
FISI	3	0,00%		0,00%	0,00%	
ASSET	2	0,00%		0,00%	0,00%	
OSAPP	2	0,00%		0,00%	0,00%	
SELP	2	0,00%		0,00%	0,00%	
SIDIPE	2	0,00%		0,00%	0,00%	
SINALP	2	0,00%		0,00%	0,00%	
SIPRE	2	0,00%		0,00%	0,00%	
SNF	2	0,00%		0,00%	0,00%	
SPP	2	0,00%		0,00%	0,00%	
ADESSO SCUOLA	1	0,00%		0,00%	0,00%	
ANP	1	0,00%		0,00%	0,00%	
ANVIS	1	0,00%		0,00%	0,00%	
CIU UNIONQUADRI	1	0,00%		0,00%	0,00%	
CONFAIL	1	0,00%		0,00%	0,00%	
CONFASI	1	0,00%		0,00%	0,00%	
CONSAP	1	0,00%		0,00%	0,00%	
COSNIL	1	0,00%		0,00%	0,00%	
DIPRECOM	1	0,00%		0,00%	0,00%	
DIRSTAT FIALP UNSA	1	0,00%		0,00%	0,00%	
FALBI	1	0,00%		0,00%	0,00%	
FIALP CISAL	1	0,00%		0,00%	0,00%	
ISA	1	0,00%		0,00%	0,00%	
MOVIMENTO ITALIANO DEGLI ARTISTI CONTEMPORANEI ABC	1	0,00%		0,00%	0,00%	
NURSING UP	1	0,00%		0,00%	0,00%	
SAB	1	0,00%		0,00%	0,00%	
SINDACAL	1	0,00%		0,00%	0,00%	
SINDACATO ITALIANO	1	0,00%		0,00%	0,00%	
SINOD	1	0,00%		0,00%	0,00%	
Deleghe/voti non attribuibili	15	0,02%	8	0,01%	0,01%	
Deleghe di valore inferiore al 50% media di settore	150	0,17%		0,00%	0,09%	
<b>TOTALE</b>	<b>86.850</b>	<b>100,00%</b>	<b>153.076</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	