



CALABRIA

Prot: 69/2024

Catanzaro, 26/09/2024

Regione Calabria
Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane
Presidente Delegazione Trattante
pec:dipartimento.organizzazionepersonale@pec.regione.calabria.it

Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane Dirigente
Settore Gestione Giuridica del Personale e Relazioni Sindacali
[pec: dipartimento.organizzazionepersonale@pec.regione.calabria.it](mailto:pec:dipartimento.organizzazionepersonale@pec.regione.calabria.it)
[mail: roberta.cardamone@regione.calabria.it](mailto:roberta.cardamone@regione.calabria.it)

Oggetto: CIDA personale del Comparto anno 2024. Dichiarazioni.

In riferimento alla riunione del 27/09/2024 della Delegazione Trattante per la sottoscrizione del CIDA 2024 area Comparto della Giunta Regionale della Calabria, la UIL Fpl, in coerenza con quanto già dichiarato in sede di pre-intesa, conferma la propria volontà a non sottoscrivere il contratto integrativo parte economica 2024 proposto dalla parte pubblica, per i seguenti motivi:

- 1) Non si condivide il depauperamento del fondo previsto all'art. 5 per incrementare le risorse destinate al personale appartenente all'area di Elevata Qualificazione a scapito del personale appartenente alle altre aree; anche in considerazione che per i titolari di Elevata Qualificazione viene utilizzato un importo esorbitante prossimo agli 8.000.000,00 di € complessivi.
- 2) Si ritiene illegittimo l'incremento a 300 ore del limite massimo pro-capite per lo svolgimento di lavoro straordinario destinato solo ad alcuni lavoratori.
- 3) Per quanto concerne l'utilizzo delle risorse di cui all'art 4 comma 4 penultimo capoverso previsto dalla legge regionale 13 del 2005 la valutazione oltre che negativa si fa rilevare che le stesse, nonostante puntualmente previste, restano a tutt'oggi quasi totalmente non erogate per le annualità pregresse (2022 e 2023) per inadempienze già rilevate dalla UIL FPL con grave danno dei dipendenti.
- 4) In riferimento all'istituto previsto dall'art. 4 comma 4 secondo capoverso si torna a ribadire, come già fatto nel corso del 2023 che tale istituto, attivato puntualmente con forte colpevole ritardo da parte dell'Amministrazione resta fortemente penalizzante per i fruitori (in particolare ex cat. B e C attuali operatori esperti ed istruttori) che da componenti delle strutture ausiliare e tecniche si vedono oggi puntualmente umiliati.

In sintesi la UIL FPL non sottoscrive il contratto decentrato integrativo 2024 riservandosi le tutele del caso nei confronti dei dipendenti e dei propri iscritti per un utilizzo di risorse improprio e assolutamente non condivisibile.

Si chiede, che la presente dichiarazione venga allegata al verbale della seduta del 27/09/2024 e al CIDA 2024 come parte integrante e sostanziale.

Si chiede, inoltre, la pubblicazione della presente sulla bacheca Sindacale.

Distinti Saluti.

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.Lgs. 39/1993

Il Segretario Generale UIL FPL
Walter R.E. Bloise



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi in tema di contrattazione integrativa – modalità operative

Istituti contrattuali: 1) DELEGAZIONE TRATTANTE DI
PARTE SINDALE
2) REGOLE DELLA C.I.
3) SOTTOSCRIZIONE DEI C.I.

U.O. Relazioni Sindacali

MARZO 2020

Sommario

1. DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE 6

1.1. Nel caso in cui sia intervenuto un protocollo locale che, al fine di rendere più funzionale le trattative, ha fissato il numero dei componenti della delegazione trattante in sede aziendale, in quale modo è possibile modificare l'atto con il quale le parti si sono autovincolate? 6

1.2 Un componente della delegazione trattante di parte datoriale può essere contemporaneamente componente della rsu? 6

1.3 Con quali organizzazioni sindacali si procede, se del caso, alla modifica di un contratto integrativo nel corso del triennio? 6

1.4 Con quali organizzazioni si procede alla interpretazione autentica di un contratto integrativo? 7

1.5 I mutamenti associativi interni alle organizzazioni sindacali rappresentative incidono sulla ammissione alle trattative? 7

1.6 Quali sono i vincoli che un'organizzazione sindacale ha nella composizione della propria delegazione trattante? 7

1.7 Chi stabilisce la composizione della delegazione della rsu per le trattative? 7

1.8 I rappresentanti delle confederazioni partecipano alla contrattazione integrativa? 8

1.9 Da chi è composta, in sede decentrata, la delegazione trattante di parte sindacale per le aree dirigenziali? 8

1.10 I rappresentanti sindacali accreditati da organizzazioni presenti nell'amministrazione ma non rappresentative a livello nazionale possono far parte della delegazione trattante di parte sindacale? 8

1.11 La semplice iscrizione al sindacato legittima il lavoratore a partecipare alle riunioni per la contrattazione integrativa?..... 8

1.12 Le organizzazioni sindacali rappresentative possono intervenire sulla composizione della delegazione trattante della RSU? 9

1.13 Le singole amministrazioni possono individuare le organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione integrativa? 9

2. REGOLE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA..... 10

2.1. In presenza di tavoli separati le trattative devono essere contestuali?10

2.2 Con il contratto integrativo si può intervenire sulle materie dei diritti e delle prerogative sindacali?10

2.3 Attraverso quali strumenti si possono regolare le relazioni sindacali nell'amministrazione?10

2.4 Cosa comporta la partecipazione del dipendente dirigente sindacale alle trattative convocate in orario di lavoro?11

2.5 Le riunioni sindacali devono essere verbalizzate? quali sono, in generale, i comportamenti da tenere in sede di incontri con la parte sindacale?11

2.6 Se la contrattazione integrativa avviene fuori orario di lavoro i dipendenti che partecipano come dirigenti sindacali hanno diritto al recupero delle ore? .11

2.7 In sede di contrattazione integrativa le organizzazioni sindacali rappresentative e la rsu possono presentare diverse e distinte piattaforme? ..12

2.8 Quali misure può adottare l'amministrazione, in caso di urgente convocazione del tavolo negoziale in orario di lavoro?12

3. SOTTOSCRIZIONE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI..... 14

3.1 Per la sottoscrizione del contratto integrativo si deve applicare la regola del 51%? quando è validamente sottoscritto il contratto integrativo?14

- 3.2 La RSU può allegare al contratto integrativo il dissenso di eventuali componenti minoritarie?14
- 3.3 Sono ammissibili dichiarazioni a verbale da parte delle organizzazioni sindacali all'atto della mancata sottoscrizione del contratto integrativo?14
- 3.4 La sottoscrizione del contratto integrativo da parte di un solo componente RSU impegna la rsu nel suo complesso?.....15
- 3.5 Se la RSU è decaduta e sono decorsi i cinquanta giorni di cui all'accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001, è possibile proseguire le trattative in sede decentrata con le sole organizzazioni rappresentative di categoria?15
- 3.6 Se la RSU non viene rinnovata dopo il triennio di vigenza è possibile proseguire le trattative in sede decentrata con la precedente RSU?16

1. DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

1.1. Nel caso in cui sia intervenuto un protocollo locale che, al fine di rendere più funzionale le trattative, ha fissato il numero dei componenti della delegazione trattante in sede aziendale, in quale modo è possibile modificare l'atto con il quale le parti si sono autovincolate?

In nessuno dei contratti stipulati dall'A.Ra.N. è fissato il numero dei componenti della delegazione trattante in sede aziendale, lasciando tale compito alla libera scelta delle parti. In ogni caso, ove queste si siano autovincolate, le modalità per rivedere il numero dei componenti la delegazione trattante vanno ridefinite attraverso un nuovo protocollo.

1.2 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.

1.3 Con quali organizzazioni sindacali si procede, se del caso, alla modifica di un contratto integrativo nel corso del triennio?

I contratti nazionali dispongono che, successivamente alla stipula del CCNL, le amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa. In tal caso il contratto integrativo ha validità triennale e deve essere stipulato in una sessione unica. I criteri di ripartizione delle risorse, invece, possono essere negoziati con cadenza annuale. Le organizzazioni sindacali che, unitamente alla RSU, hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del CCNL. Tuttavia, la parte normativa del contratto integrativo può necessitare di essere completata o modificata con un successivo contratto, soprattutto in relazione a quelle materie per le quali il contratto si rende necessario solo al verificarsi dell'evento. Anche in tal caso, le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa decentrata sono quelle firmatarie dell'ultimo CCNL triennale.

1.4 Con quali organizzazioni si procede alla interpretazione autentica di un contratto integrativo?

Le organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato per la definizione del contratto di interpretazione autentica di clausole del contratto integrativo sono quelle originariamente firmatarie del contratto integrativo che contiene la clausola da interpretare.

1.5 I mutamenti associativi interni alle organizzazioni sindacali rappresentative incidono sulla ammissione alle trattative?

Le competenze dell'A.Ra.N. sono quelle di accertare i sindacati rappresentativi da ammettere ai tavoli nazionali di contrattazione e codificare nei CCNQ le loro prerogative sindacali. Poiché non è possibile limitare la libertà sindacale e quindi i mutamenti associativi (nuove adesioni, recessi di precedenti adesioni, formazione di nuovi soggetti sindacali, cambi di denominazioni, etc.) che possono verificarsi tra un accertamento della rappresentatività e quello successivo, al fine di garantire la stabilità della delegazione trattante per ogni periodo contrattuale, l'art. 24, comma 4 del CCNQ 4 dicembre 2017 ha stabilito che di essi se ne tenga conto solamente nel successivo periodico accertamento della rappresentatività. Pertanto, le vicende associative che si verificano nel periodo intercorrente tra due accertamenti della rappresentatività non hanno alcun effetto sul soggetto da ammettere alle trattative.

Ne consegue che le amministrazioni dovranno ammettere solo le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL con l'esatta denominazione che risulta dal frontespizio del contratto.

1.6 Quali sono i vincoli che un'organizzazione sindacale ha nella composizione della propria delegazione trattante?

Non esistono norme contrattuali né di legge che pongano limiti alla libertà di qualsiasi sigla sindacale di definire la composizione della propria delegazione trattante, in sede nazionale come in sede locale. Unico vincolo per l'amministrazione è che il dirigente sindacale sia accreditato da parte di una organizzazione sindacale firmataria del CCNL e che rivesta la carica richiesta dal contratto collettivo nazionale (es. livello nazionale o livello territoriale).

1.7 Chi stabilisce la composizione della delegazione della RSU per le trattative?

La RSU definisce autonomamente la composizione della propria delegazione per la partecipazione alla contrattazione integrativa. Essa può, a maggioranza,

individuare al proprio interno uno o più coordinatori delegati a partecipare ai tavoli negoziali.

1.8 I rappresentanti delle confederazioni partecipano alla contrattazione integrativa?

La delegazione trattante in sede di contrattazione integrativa è composta, oltre che dalla RSU, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie dei CCNL e non anche dalle confederazioni cui esse aderiscono.

1.9 Da chi è composta, in sede decentrata, la delegazione trattante di parte sindacale per le aree dirigenziali?

Per l'individuazione dei soggetti sindacali ammessi alla contrattazione integrativa occorre fare riferimento ai singoli contratti di Area. In via generale, può comunque osservarsi che, in assenza dell'accordo per la costituzione delle RSU per il personale delle Aree dirigenziali, le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL dell'Area dirigenziale possono costituire, sui relativi posti di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali (RSA). Pertanto, di norma, la delegazione trattante di parte sindacale continua ad essere composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di riferimento e dalle RSA.

1.10 Rappresentanti sindacali accreditati da organizzazioni presenti nell'amministrazione ma non rappresentative a livello nazionale possono far parte della delegazione trattante di parte sindacale?

Le organizzazioni sindacali che non raggiungano la soglia di rappresentatività a livello nazionale non hanno titolo a comunicare i nominativi dei propri dirigenti sindacali. L'amministrazione, pertanto, si limiterà a prendere atto di eventuali comunicazioni in tal senso, senza riconoscere agli stessi il ruolo di "dirigenti sindacali" ai sensi dell'art. 3 del CCNQ 4 dicembre 2017 né ammetterli alla contrattazione integrativa (neppure nel caso in cui il sindacato di appartenenza goda di una rilevante consistenza associativa in sede locale).

1.11 La semplice iscrizione al sindacato legittima il lavoratore a partecipare alle riunioni per la contrattazione integrativa?

La circostanza che un dipendente sia iscritto ad un sindacato firmatario del CCNL non implica automaticamente il suo diritto a partecipare alle trattative per la definizione del contratto integrativo. Infatti, come previsto dai singoli contratti,

alle stesse partecipano solo la RSU e i dirigenti sindacali che siano rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

1.12 Le organizzazioni sindacali rappresentative possono intervenire sulla composizione della delegazione trattante della RSU?

La RSU può, con proprio regolamento, stabilire la composizione della propria delegazione trattante e le organizzazioni sindacali di categoria non hanno alcuna competenza né possono intervenire sulla sua composizione e sul suo funzionamento.

1.13 Le singole amministrazioni possono individuare le organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione integrativa?

La legge demanda ai contratti collettivi nazionali il compito di individuare i soggetti da ammettere alla contrattazione integrativa. Pertanto, le amministrazioni non possono effettuare autonomi accertamenti della rappresentatività ma devono limitarsi a rispettare le clausole contrattuali che individuano la composizione della delegazione trattante di parte sindacale.

2. REGOLE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

2.1. In presenza di tavoli separati le trattative devono essere contestuali?

Nel caso di tavoli separati, le trattative potranno svolgersi sia contestualmente sia in momenti successivi. Infatti, poiché è necessario assicurare "pari dignità" ai diversi tavoli, la contestualità o meno dei tavoli dipende da vari fattori quali, ad esempio, la consistenza numerica della delegazione di parte datoriale. Sotto tale profilo, appare evidente che l'eventuale indivisibilità della delegazione di parte datoriale (ad es. unico dirigente responsabile delle trattative) impone che la trattativa si svolga, con alternanza tra i tavoli, in tempi successivi.

2.2 Con il contratto integrativo si può intervenire sulle materie dei diritti e delle prerogative sindacali?

La contrattazione integrativa può intervenire solo sulle materie ad essa espressamente demandate dai CCNL. Ove, tuttavia, il contratto integrativo disponga su materie non delegate a tale livello negoziale, le clausole pattuite si pongono in contrasto con i vincoli e i limiti posti dai CCNL indipendentemente dal fatto che esse comportino o meno oneri aggiuntivi. Sotto tale profilo si ricorda che, ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, *"[...] 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. [...]"*. Tanto premesso, la materia relativa ai diritti e alle prerogative sindacali non rientra tra quelle disponibili alla contrattazione integrativa, se non nei limiti espressamente previsti dal CCNQ 4 dicembre 2017 e da alcuni CCNL.

2.3 Attraverso quali strumenti si possono regolare le relazioni sindacali nell'amministrazione?

Le relazioni sindacali nell'amministrazione possono essere regolate attraverso protocolli locali la cui natura è quella di fissare le regole di un operare comune per una migliore funzionalità delle relazioni stesse e non anche di intervenire, con potere modificativo, sulla materia delle relazioni sindacali, non disponibile per la contrattazione integrativa se non nei limiti ad essa demandati dal CCNQ e dal CCNL. La definizione dei protocolli locali è lasciata ai soggetti del luogo di lavoro che devono valutare autonomamente le regole di correttezza e

opportunità a cui improntare le relazioni sindacali, tenuto conto dell'ampio spazio che i contratti quadro e di lavoro lasciano in ordine ai comportamenti da tenere in sede di incontri sindacali. Il sistema delle relazioni sindacali è, infatti, improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed orientato alla prevenzione dei conflitti, principi che debbono essere condivisi tra le parti.

2.4 Cosa comporta la partecipazione del dipendente dirigente sindacale alle trattative convocate in orario di lavoro?

L'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede che le relazioni sindacali avvengono – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro e che, ove ciò non sia possibile, vengano attivate *"procedure e modalità idonee a tal fine"*, vale a dire procedure e modalità che consentano al dirigente sindacale l'espletamento del mandato (cambi turno, etc.). Tale garanzia conferma che l'attività sindacale non è mai assimilata all'attività di servizio, perché essa è svolta dal dipendente nella veste di dirigente sindacale, ovvero quale controparte dell'amministrazione. Pertanto, qualora la trattativa avvenga in coincidenza con l'orario di lavoro, il dirigente sindacale dovrà richiedere un permesso sindacale da detrarre dal monte ore appositamente previsto dai CCNQ. Un diverso comportamento determinerebbe, peraltro, un danno all'erario nonché un incremento non calcolabile delle ore di permesso sindacale che di fatto verrebbero concesse in aggiunta al contingente stabilito.

2.5 Le riunioni sindacali devono essere verbalizzate? Quali sono, in generale, i comportamenti da tenere in sede di incontri con la parte sindacale?

Non esiste alcun obbligo di redigere verbali, fatta eccezione per quello finale in caso di confronto. Riguardo, più in generale, ai comportamenti da tenere in sede di incontri con la parte sindacale, i contratti quadro ed i CCNL lasciano ampia facoltà alle amministrazioni enunciando, semplicemente, che *"il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti 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"*.

2.6 Se la contrattazione integrativa avviene fuori orario di lavoro i dipendenti che partecipano come dirigenti sindacali hanno diritto al recupero delle ore?

Ai sensi dell'art. 10, comma 8, del CCNQ 4 dicembre 2017 *"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."* Scopo di tale norma è quello di consentire ai dirigenti sindacali la partecipazione al negoziato senza necessità di utilizzare il monte ore dei permessi previsti dall'art. 10 del CCNQ citato, così da garantire che residuino ore per altre tipologie di attività sindacale. Pertanto, le riunioni che, ad esempio, in amministrazioni ove l'orario sia articolato su cinque giorni avvengono di sabato o, comunque, al di fuori dell'orario di lavoro, sono in linea con il dettato della norma. In tali circostanze il dirigente sindacale non dovrà fruire dei permessi sindacali e, allo stesso tempo, è esclusa la possibilità di recupero delle ore. Ciò in quanto i dirigenti sindacali che partecipano alle trattative (inclusi quelli dipendenti dall'amministrazione) non svolgono alcuna attività istituzionale ma partecipano in qualità di controparte sindacale, attività non equiparabile a quella propria dell'ente.

2.7 In sede di contrattazione integrativa le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU possono presentare diverse e distinte piattaforme?

La delegazione trattante in sede di contrattazione decentrata è costituita, per la parte sindacale, dalla RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL. Tutti i soggetti (la RSU e le OO.SS.) potranno, quindi, presentare autonome piattaforme contrattuali che l'amministrazione dovrà valutare.

2.8 Quali misure può adottare l'amministrazione, in caso di urgente convocazione del tavolo negoziale in orario di lavoro?

L'art. 10, comma 8, del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede che *"le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengano – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro"*. Il medesimo comma prevede, peraltro, che, qualora non sia possibile svolgere la trattativa fuori dall'orario di lavoro - come, ad esempio, in caso di convocazione delle parti sindacali motivate dalla assoluta urgenza di assumere decisioni concordate - vengano adottate tutte le forme possibili di articolazione dell'orario di lavoro che possano facilitare lo svolgimento del mandato sindacale (es. cambio del turno, etc.). Qualora anche tale ultima soluzione non sia attuabile, il dirigente sindacale dovrà richiedere i permessi sindacali per l'espletamento del mandato di cui all'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017 o, in alternativa, i permessi non retribuiti di cui all'art. 15, comma 4, del

CCNQ 4 dicembre 2017, atteso che, come chiarito dalla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 ottobre 2002, è escluso che l'attività sindacale svolta nel corso delle trattative possa essere equiparata all'orario di lavoro.

3. SOTTOSCRIZIONE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

3.1 Per la sottoscrizione del contratto integrativo si deve applicare la regola del 51%? Quando è validamente sottoscritto il contratto integrativo?

L'art. 43, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che il contratto collettivo nazionale sia legittimamente sottoscritto se le organizzazioni ammesse alle trattative che vi aderiscono raggiungono il 51% complessivo di rappresentatività come media tra il dato associativo ed elettorale o almeno il 60% del solo dato elettorale. Analoga norma non è prevista né dal legislatore né dai contratti collettivi per la contrattazione integrativa. In sede locale, pertanto, vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'amministrazione, in relazione sia del grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, sia del fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse. Si precisa che in sede di contrattazione integrativa la delegazione trattante di parte sindacale è costituita dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dalla RSU, che decide al suo interno a maggioranza.

3.2 La RSU può allegare al contratto integrativo il dissenso di eventuali componenti minoritarie?

L'eventuale dissenso di alcuni componenti della RSU non può essere allegato al contratto integrativo ma potrà, al più, risultare da dichiarazioni allegate esclusivamente all'eventuale verbale della riunione della RSU con la quale l'organismo di rappresentanza ha deciso, a maggioranza, di sottoscrivere il contratto integrativo. In ogni caso, le modalità con le quali tale maggioranza si esprime, il regolamento di funzionamento della RSU, i rapporti di questa con le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione integrativa, sono problemi di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso e rispetto ad essi le singole amministrazioni non sono tenute ad alcun intervento.

3.3 Sono ammissibili dichiarazioni a verbale da parte delle organizzazioni sindacali all'atto della mancata sottoscrizione del contratto integrativo?

Non si ravvisa alcun ostacolo normativo al rilascio, da parte di organizzazioni sindacali componenti della delegazione trattante del contratto integrativo, di dichiarazioni intese ad esplicitare le ragioni per cui, al termine del negoziato a

cui esse abbiano regolarmente partecipato, non intendano sottoscrivere l'intesa. Questo non implica che l'amministrazione debba dare pubblicità alle stesse. Infatti, occorre precisare che il contratto integrativo rappresenta uno strumento normativo e non anche un mezzo per diffondere dichiarazioni di parte. In particolare, con riguardo alle dichiarazioni a verbale, di norma l'Amministrazione è tenuta a divulgare solo quelle congiunte finalizzate ad esplicitare il contenuto di una clausola contrattuale. Di contro, per qualsiasi valutazione relativa alla mancata sottoscrizione le OO.SS. dispongono di altri strumenti di informazione del personale.

3.4 La sottoscrizione del contratto integrativo da parte di un solo componente RSU impegna la RSU nel suo complesso?

La RSU partecipa alle trattative nella sua veste di soggetto unitario di natura elettiva che rappresenta i lavoratori. Essa 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. E' di esclusiva competenza della RSU definire le regole del proprio funzionamento, le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della propria delegazione trattante, i rapporti con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL ammesse alla trattativa. Pertanto, la firma di un componente, a titolo individuale, non è valida ai fini della sottoscrizione del contratto integrativo. Un singolo componente può sottoscrivere il contratto integrativo nel solo caso in cui sia espressamente delegato a rappresentare la RSU nella sua accezione di soggetto unitario. Poiché l'adozione da parte della RSU di un proprio regolamento di organizzazione è atto volontario, nel caso in cui non venga adottato, tutti i componenti della RSU hanno diritto di partecipare alle trattative. Cfr. anche Accordo di interpretazione autentica stipulato il 6 aprile 2004.

3.5 Se la RSU è decaduta e sono decorsi i cinquanta giorni di cui all'Accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001, è possibile proseguire le trattative in sede decentrata con le sole organizzazioni rappresentative di categoria?

Gli accordi vigenti in materia di prerogative sindacali non prevedono alcuna norma che, nel caso oggetto del quesito, legittimi la prosecuzione delle trattative con le sole organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Si evidenzia, infatti, che in sede di contrattazione integrativa per il personale dei comparti la RSU è uno dei soggetti necessari della delegazione sindacale per la contrattazione integrativa.

3.6 Se la RSU non viene rinnovata dopo il triennio di vigenza è possibile proseguire le trattative in sede decentrata con la precedente RSU?

L'art. 42, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 nel prevedere il periodico rinnovo delle RSU ne ha escluso la prorogabilità. Ne consegue che, salva l'ipotesi di proroghe legislative, la RSU dura in carica al massimo tre anni.

