

## **I PERMESSI SINDACALI**

Il permesso sindacale è l'istituto attraverso il quale viene riconosciuto ai dipendenti pubblici il diritto di assentarsi dal posto di lavoro, sospendendo così la propria attività lavorativa, per alcune ore o per una o più giornate e, comunque, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività sindacale.

I permessi sindacali si distinguono in:

1. **permessi per lo svolgimento del mandato** (art. 8-10, CCNQ 7/08/98);
2. **permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari, nazionali, regionali, provinciali e territoriali** (art. 11, CCNQ 7/08/98; art. 2, comma 1, del DM 23 febbraio 2009; art. 7 CCNQ del 9 ottobre 2009);

Sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato presso l'Amministrazione.

I primi sono attribuiti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche a convegni e congressi di natura sindacale e possono essere retribuiti e non retribuiti.

Hanno diritto ai permessi per l'espletamento del mandato, giornalieri od orari, le Rappresentanze Sindacali Unitarie ed i dirigenti sindacali delle Associazioni Sindacali rappresentative accreditati.

E' necessario far presente che, così come opportunamente evidenziato dall'Aran nella nota prot. 4260 del 27 maggio 2004, *"per le Federazioni sindacali rappresentative formate da più sigle, costituenti o affiliate, ai sensi dell'art. 19 del CCNQ del 7 agosto 1998, l'assegnazione dei permessi è effettuata dalla Federazione unitariamente intesa e non dalle singole sigle componenti e che "la singola sigla, costituente o affiliata, non è titolare in proprio di alcuna prerogativa sindacale (monte ore, richiesta di utilizzo, accredito di dirigenti sindacali)".*

Le Associazioni Sindacali non rappresentative non sono titolari dei citati permessi.

Le tipologie di “permesso sindacale” sono esclusivamente quelle previste dai Contratti Collettivi.

## **1) NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

La disciplina dei permessi sindacali è contenuta negli artt. 7-12 del CCNQ 7 agosto 1998<sup>1</sup>.

Attualmente la normativa di riferimento per la ripartizione dei permessi alle Associazioni Sindacali rappresentative e per la loro quantificazione è costituita dal **CCNQ, sottoscritto in data 9 ottobre 2009**, modificativo del CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti 2008-2009 del 26 settembre 2008 (All. 1).

## **2) MODALITA' DI FRUIZIONE**

E' necessario che la **richiesta di permesso**:

- 1) **pervenga al Direttore/Dirigente/Responsabile UOS anteriormente e almeno tre giorni prima della fruizione dello stesso (in caso di urgenza 24 ore prima) ,**
- 2) **venga prodotta su carta intestata dell'Associazione Sindacale;**
- 3) **venga sottoscritta dal responsabile sindacale autorizzato** dalla stessa associazione sindacale a richiedere permessi;
- 4) **contenga la specifica della tipologia** (permessi per lo svolgimento del mandato ovvero permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari,

---

<sup>1</sup> N.B.: Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali, integrato dal CCNQ del 27 gennaio 1999, dall'art. 7, comma 3, del CCNQ del 18 dicembre 2002 e dal CCNQ del 24 settembre 2007 è indicato come “CCNQ 7 agosto 1998”.

nazionali, regionali, provinciali e territoriali) e l'indicazione della durata del permesso stesso (espressa in ore e minuti).

Per quanto riguarda la RSU, la suddetta richiesta va presentata in nome e per conto della stessa e non delle Associazioni Sindacali nelle cui liste sono stati eletti i suoi componenti, trattandosi di diritto attribuito alla RSU quale organismo unitario.

Poiché, ai sensi dell'articolo 10, comma 6, del CCNQ 7/8/98, non può essere pregiudicata la funzionalità e l'operatività dell'Ufficio presso cui il dirigente sindacale presta servizio, l'art. 9, comma 4, del CCNQ 9 ottobre 2009 prevede che venga adottato **preventivamente** un **“provvedimento di autorizzazione”** da parte del Dirigente/Direttore/Responsabile della UOS.

La preventiva richiesta, infatti, consentirà al responsabile del procedimento di inviare **immediatamente**, e ***non oltre due giornate successive all'adozione del provvedimento di autorizzazione***, **esclusivamente attraverso il sito web GEDAP**, ***la comunicazione riguardante la fruizione del permesso sindacale***.

Il provvedimento autorizzativo viene rilasciato, salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio, dal Direttore/Dirigente/Responsabile UOS semplicemente apponendo il proprio **“nulla osta”**, la **data** e la propria **firma** sulla stessa richiesta prodotta su carta intestata dell'Associazione Sindacale, che verrà conservata agli atti della Struttura in cui il dipendente presta servizio.

Il Dirigente/Direttore/Responsabile della UOS che riceve la richiesta di permesso deve accertare la regolarità formale della stessa e la capienza del monte ore e, successivamente alla sua effettuazione, verificare che il dipendente abbia rispettato la durata oraria ivi prevista, segnalando tempestivamente all'Ufficio Stato Giuridico e Trattamento Economico del Personale eventuali abusi.

I soggetti titolari del monte ore, vale a dire la RSU e ciascuna delle singole Associazioni Sindacali rappresentative, possono attingere esclusivamente dal monte ore di propria pertinenza, non essendo prevista alcuna compensazione tra le prerogative spettanti a tali soggetti.

Analogo discorso può farsi per quanto concerne il monte ore a disposizione di ciascuna sigla per la dirigenza amministrativa e per il personale del Comparto. Il monte ore di amministrazione di pertinenza, rispettivamente, delle Associazioni sindacali rappresentative del Comparto e dell'area dirigenziale non sono, infatti, tra di loro compensabili, trattandosi di permessi utilizzabili per finalità diverse, essendo diversi e distinti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e i Contratti Collettivi Nazionali Quadro che li prevedono.

Le Associazioni possono – quindi - attingere esclusivamente dal monte ore di pertinenza: nel caso in cui a fruire del permesso sia un dipendente accreditato quale dirigente sindacale per la trattativa di Comparto, deve essere usato il monte ore del Comparto e, nel caso di dipendente accreditato per la trattativa della dirigenza, il monte ore da utilizzare è quello della dirigenza.

Rientra nella libertà sindacale che un dipendente non dirigente possa essere accreditato nella delegazione della dirigenza o viceversa, ma **il monte ore da utilizzare è quello per il quale è avvenuto l'accredito.**

Si ribadisce che tutti i dati relativi al permesso sindacale devono essere inseriti dal responsabile del procedimento entro 48 ore lavorative (due giorni) dall'adozione del provvedimento di autorizzazione (termine perentorio in quanto dalla sua inosservanza discendono conseguenze giuridiche ovvero sanzioni disciplinari).

*Qualora il dipendente non abbia fruito del permesso richiesto, autorizzato e inserito sarà possibile tornare allo status quo-ante fino a quando il dato non verrà consolidato dall'Amministrazione Centrale.*

### **3) MODALITA' DI CALCOLO PER LA RIPARTIZIONE DEI PERMESSI**

I contingenti dei permessi traggono la loro origine dalla Legge e dai Contratti Collettivi Nazionali Quadro.

Per quanto attiene ai permessi spettanti ai rappresentanti delle Associazioni Sindacali rappresentative, si osserva che ogni anno l'Amministrazione definisce il monte ore dei permessi sindacali spettanti alle predette Associazioni Sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 8 del CCNQ 7/8/98, come modificato dal CCNQ 26/09/2008 e, da ultimo, dal CCNQ 9 ottobre 2009 per il personale dei comparti e dal CCNQ 03/10/2005 per le aree dirigenziali.

I dipendenti da considerare per la determinazione del monte ore di Amministrazione sono quelli **in servizio a tempo indeterminato** al 31 dicembre dell'anno precedente a quello preso in considerazione. Tra i dipendenti in servizio presso l'Amministrazione vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando e fuori ruolo.

I permessi sono ripartiti in proporzione alla rappresentatività nell'ambito dell'Amministrazione da accertarsi in base alla media tra dato associativo e dato elettorale.

Il **dato associativo** è espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate a ciascuna Associazione Sindacale per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate al 31 dicembre di ogni anno e la rilevazione è effettuata sulla retribuzione di gennaio dell'anno successivo.

Il **dato elettorale** è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione della RSU dalla sigla sindacale rispetto al totale dei voti espressi quali risultano dal verbale riassuntivo inviato all'ARAN.

Per il personale dirigente, naturalmente, non essendo mai state elette RSU, si terrà conto delle sole deleghe rilasciate.