

Aspettativa e permessi sindacali

giovedì, 12 ottobre 2017

Aspetti giuridici, applicazione, effetti della libertà sindacale, sancita dall'art. 29 della Costituzione e attuata, in primis, dallo Statuto dei lavoratori.

di: **Bellini Gesuele**

La libertà sindacale sancita dall'art. 39 Cost. si esplicita anche attraverso le previsioni della legge n. 300/1970, meglio nota come Statuto dei lavoratori, il cui titolo II e III rendono effettivo ed esigibile tale principio all'interno dei luoghi di lavoro. Con tale normativa il legislatore è intervenuto a sostegno del sindacato fornendo una generale garanzia di libertà ed attività sindacale con lo scopo di garantire un effettivo contropotere in azienda, funzionale alla cura degli interessi dei lavoratori e al tempo stesso introducendo opportune tutele che espandono nell'impresa il principio di libertà sindacale di cui alla citata norma costituzionale. Si può quindi affermare che, con l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, il sindacato ha ricevuto per la prima volta cittadinanza dentro l'azienda, nel senso che gli viene riconosciuta la possibilità di esercitare sui luoghi di lavoro una serie di diritti fino allora preclusi quali ampia espressione della libertà sindacale. Tale libertà una volta introdotta nell'impresa va pertanto oltre il mero riconoscimento del momento associativo, quale il diritto di costituire organismi sindacali aziendali, e si amplia fino a consentire l'attivazione di situazioni strumentali (es. assemblee, uso dei locali, ecc.) in grado di attivare efficacemente l'azione sindacale nei luoghi di lavoro. A tal fine, lo Statuto dei lavoratori, in particolare al titolo II, ha ricondotto a specifiche condizioni di diritto, opportunamente protette, lo svolgimento da parte di soggetti sindacali particolarmente qualificati, di alcune attività sindacali nell'impresa, cui necessariamente corrisponde una situazione di obbligo in capo al datore di lavoro. Tra questi sono da annoverare l'aspettativa e i permessi sindacali, quali istituti giuridici attraverso i quali viene riconosciuto ai dirigenti delle rappresentanze sindacali il diritto di assentarsi dal posto di lavoro, sospendendo così la propria attività lavorativa per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività sindacale. Essi pertanto sono finalizzati allo svolgimento dell'attività propria dei rappresentanti sindacali sia nella forma dei permessi per un determinato monte ore annuo o mensile che dell'aspettativa per le attività connesse a funzioni pubbliche elettive e a cariche sindacali

Aspettativa sindacale: aspetti giuridici

L'art. 31 dello Statuto dei lavoratori prevede il diritto da parte di tutti i lavoratori all'aspettativa per funzioni pubbliche, che rappresenta un'applicazione dell'art. 51 Cost., per il quale chi è chiamato a funzioni pubbliche ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro. La medesima norma estende la tutela costituzionalmente garantita alle funzioni di natura sindacale. Per dette cariche sindacali l'aspettativa compete agli eletti a cariche provinciali e nazionali (e, estensivamente, a quelle regionali), a prescindere dall'organizzazione sindacale cui appartengono, e quindi anche dalla sussistenza del requisito di maggiore rappresentatività. Al riguardo, l'art. 31 contribuisce a dare attuazione al principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39, comma 1, Cost. in quanto consente al lavoratore che intenda ricoprire cariche sindacali, di poter espletare il proprio mandato senza pregiudizio della propria posizione lavorativa. La giurisprudenza ha, perciò, qualificato come antisindacale il rifiuto di concedere il periodo di aspettativa al lavoratore che ne abbia fatto richiesta. Durante il periodo di aspettativa restano sospese le obbligazioni corrispettive di prestare attività lavorativa e di retribuire, mentre il datore di lavoro può recedere dal rapporto, secondo l'opinione prevalente, solo per giusta causa e non anche per giustificato motivo. L'aspettativa, secondo l'orientamento prevalente in dottrina e consolidato in giurisprudenza, è comunque utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio con la conseguenza che, una volta cessata la causa di sospensione, al lavoratore va riconosciuto ogni

diritto che ne consegue. L'aspettativa è in sostanza un istituto che l'ordinamento non definisce in via generale, ma che è disciplinato nelle sue manifestazioni particolari dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Tali manifestazioni sono per lo più accomunate da un lato dalla sospensione della prestazione lavorativa con diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di tempo solitamente superiore ad un anno, e dall'altro la mancata corresponsione della retribuzione o di un'indennità equivalente. La disposizione dell'art. 31 dello Statuto dei lavoratori, in presenza dell'istituto dell'aspettativa sindacale, a ben vedere, non prevede un obbligo per il lavoratore di sospendere la prestazione lavorativa e tanto meno pone un divieto per il datore di lavoro di adibire il proprio dipendente allo svolgimento dell'attività, ma riconosce in capo al lavoratore un diritto soggettivo potestativo a sospendere l'obbligazione lavorativa per il tempo del mandato e a veder conservato il proprio posto di lavoro creando quella che vien inquadrata in una situazione di inesigibilità della prestazione lavorativa fondata sul riconoscimento della prevalenza del diritto a svolgere il mandato sull'interesse del datore a ricevere la prestazione. In altre parole, l'effetto sospensivo è dovuto alla tutela, accordata dall'ordinamento, al punto da ritenerlo prevalente rispetto all'obbligo di esecuzione del sinallagma contrattuale. Di conseguenza, il datore di lavoro non potrà esigere dal lavoratore la prestazione a cui quest'ultimo è contrattualmente tenuto e tanto meno potrà licenziarlo per cause connesse all'incarico sindacale, godendo il dipendente di un diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché alla reintegrazione nello stesso al termine del periodo di sospensione. Il presupposto essenziale e sufficiente per il godimento dell'aspettativa sindacale ai sensi dell'art. 31 citato è il fatto che il lavoratore sia titolare di una carica sindacale. Al riguardo, per individuare nel contesto tale posizione soggettiva si potrebbe invocare l'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 564 del 1996, concernente l'attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 39, della L. 8 agosto 1995, n. 335, in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per periodi non coperti da contribuzione, secondo cui "le cariche sindacali di cui al secondo comma dell'art. 31 dello Statuto dei lavoratori sono quelle previste dalle norme statutarie e formalmente attribuite per lo svolgimento di funzioni rappresentative e dirigenziali a livello nazionale, regionale e provinciale o di comprensorio, anche in qualità di componenti di organi collegiali dell'organizzazione sindacale". In tal proposito, tuttavia, la giurisprudenza, ha escluso, sulla base del combinato disposto degli artt. 31 della legge n. 300 del 1970 e 3 del D.Lgs. n. 564 del 1996, che l'elettività della carica sindacale potesse costituire un limite al godimento dell'aspettativa. Ciò in quanto è stato affermato che la disciplina del 1996 non solo non impedirebbe all'autonomia sindacale di individuare quali siano le cariche sindacali ammesse a fruire dei permessi ex art. 31, ma riguarderebbe i soli aspetti previdenziali della fattispecie in questione. Va ricordato che il Decreto 564 ha attuato l'art. 1, comma 39, della L. 8 agosto 1995 n. 335, contenente delega al Governo ad emanare una normativa volta ad armonizzare e razionalizzare le discipline dei diversi regimi previdenziali in materia di contribuzione figurativa, di ricongiunzione, di riscatto, e di prosecuzione volontaria con riferimento, contempla tra le altre materie, anche alle contribuzioni figurative per aspettativa ai sensi dell'art. 31 dello Statuto dei lavoratori. Atteso che i titolari del diritto sono i soggetti che ricoprono una carica sindacale la questione si sposta su quest'ultimo assunto e cioè che cosa è da intendersi per "carica sindacale". A tal proposito taluni hanno concluso che la normativa con tale assunto si riferisca, attraverso il richiamo agli statuti, alle sole cariche apicali. Tale interpretazione è tuttavia in contrasto con l'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 564 del 1996, nel quale si ricomprende nella nozione di carica sindacale anche le funzioni rappresentative e dirigenziali a livello nazionale, regionale, provinciale o di comprensorio svolte dai lavoratori, anche in qualità di componenti collegiali dell'organizzazione sindacale. In altre parole, la disposizione di legge include nei soggetti titolati alla fruizione dell'aspettativa anche quegli incarichi attribuiti ufficialmente dall'organizzazione sindacale, o per disposizione statutaria o per espressa delibera dell'organo collegiale, non aventi natura in senso stretto dirigenziale. Alla luce delle predette considerazioni, si può affermare che il lavoratore, preposto ad un ufficio del sindacato anche se avente carattere meramente amministrativo e di coordinamento, può essere legittimato a fruire del diritto all'aspettativa di cui all'art. 31 della legge n. 300 del 1970, in quanto il suo incarico rientrerebbe nel concetto di carica sindacale. Per quanto sopra va affermato che l'attribuzione di una carica sindacale dipende da una libera scelta del sindacato, essendo lo stesso a poter individuare le cariche sindacali e nazionali legittimate alla fruizione dell'aspettativa e dei permessi sindacali, con l'unico limite in caso dei permessi del loro utilizzo in modo trasparente e coerente con la ratio e le finalità della norma. Un'altra specificazione va fatta in merito al fatto che il legislatore non ha prescritto che, per aver diritto all'aspettativa, l'incarico assunto debba essere elettivo, potendo perciò il lavoratore essere incaricato direttamente dal sindacato, purché tuttavia le funzioni svolte, così come individuate dalle norme statutarie delle rispettive organizzazioni sindacali, abbiano natura rappresentativa e non amministrativa o gestionale.

Effetti dell'aspettativa sindacale e campo di applicazione

Durante tale periodo il lavoratore non potrà essere licenziato tranne che per tutti quei comportamenti del lavoratore medesimo che integrino giusta causa o giustificato motivo. Va tuttavia precisato che, secondo l'interpretazione della Corte Costituzionale, l'espressione conservazione del posto di lavoro di cui al comma 3 dell'art. 51 Cost., non implica la stabilità generalizzata del rapporto contrattuale, poiché, se così fosse, ne verrebbe un ingiustificato privilegio per i lavoratori sospesi rispetto ai restanti dipendenti. L'art. 31 vuole, invece, solo assicurare che i lavoratori in aspettativa possano portare a termine il proprio mandato senza per questo essere esposti al rischio di perdita dell'occupazione. Pertanto, laddove, ad esempio, durante la fase sospensiva o al termine della stessa, l'impresa cessi definitivamente e il datore di lavoro si trovi impossibilitato a reimpiegare il lavoratore, il recesso sarà da ritenersi pienamente valido. Mentre nell'ipotesi dell'aspettativa di lavoratori eletti in cariche pubbliche ai sensi del comma 1, dell'art. 31, prevale, infatti, l'interesse, di rango costituzionale, volto a garantire il corretto funzionamento delle istituzioni rappresentative, nel caso, invece, dell'aspettativa per motivi sindacali, la sospensione del rapporto di lavoro è ricollegabile alla tutela di un interesse collettivo, a carattere privatistico, ed è concepita come misura di sostegno dell'attività sindacale. Per ciò che concerne la procedura di attivazione dell'aspettativa sindacale, non disponendo alcunché l'art. 31 in argomento richiesta, la richiesta dell'attivazione dell'aspettativa non retribuita da parte del lavoratore, da indirizzarsi al proprio superiore, potrebbe essere espressa anche in forma orale. Tuttavia, ciò non implica che, per poter beneficiare del collocamento in aspettativa, sia necessario un atto di concessione o di consenso da parte del datore di lavoro. Concessione che rappresenta un atto dovuto essendo l'aspettativa un diritto soggettivo potestativo e dunque a nulla rilevando le specifiche ragioni aziendali opposte dal datore stesso. Il legislatore tace anche in merito alla durata temporale del diritto all'aspettativa. Al riguardo, la giurisprudenza ha interpretato la formula per tutta la durata del mandato di cui al comma 1, dell'art. 31 della legge n. 300 del 1970, debba intendersi nel senso che il periodo di sospensione dell'attività lavorativa può essere frazionato in distinti periodi, di maggiore o minore durata, dilazionati nel corso dell'espletamento del mandato, non dovendo tale periodo necessariamente coincidere senza soluzione di continuità con la durata del mandato stesso. Ovviamente eventuali limiti introdotti dalla contrattazione collettiva sarebbero da ritenersi illegittimi. In merito al campo di applicazione della tipologia di lavoratori, la giurisprudenza ha precisato che l'aspettativa di cui all'art. 31 della legge n. 300/1970 può essere fruita dai soli lavoratori subordinati, del settore pubblico e privato, specificando che ciò che rileva ai fini della titolarità del diritto è l'investitura di una carica sindacale, non invece l'attività espletata dal sindacalista durante tale periodo. Sono stati esclusi dalla titolarità del diritto i lavoratori professionisti, quali per esempio i medici convenzionati che svolgano la propria attività in regime di autonomia o ai soci di cooperativa che siano soggetti al solo vincolo associativo. La normativa si applica anche a tutti i datori di lavoro essendo collocata, come per l'art. 30, fuori dal titolo III e dal relativo campo di applicazione segnato dall'art. 35. L'aspettativa non è automatica ma consegue ad un'apposita richiesta che può riguardare tutta la durata della carica oppure una parte soltanto di essa. Infine va sottolineato che il periodo di aspettativa sindacale, sebbene non retribuito, è utile ai fini pensionistici, con onere gravante sugli enti previdenziali che devono accreditare a favore del lavoratore interessato una contribuzione figurativa. Inoltre, come sostenuto in più occasione dalla giurisprudenza, durante l'aspettativa resta operante la tutela previdenziale, sanitaria ed economica, in caso di malattia e, per effetto di una estensione giurisprudenziale, in caso di maternità.

Permessi sindacali

Oltre al diritto di essere collocati in aspettativa i dirigenti sindacali hanno diritto alla concessione di permessi retribuiti e non retribuiti. Com'è noto, il sindacato è costituito da lavoratori, i quali si associano per il raggiungimento di uno scopo comune, che consiste, di regola, nell'assistenza e nella tutela degli appartenenti alla categoria. Per assolvere a pieno titolo le sue funzioni, quelle del sindacato, è necessario che i detti lavoratori (in gergo, "sindacalisti", ma nel linguaggio del legislatore o contrattuale vengono designati con il termine di "dirigenti sindacali") possano assentarsi dal servizio cui sono stati assunti per esercitare appieno il loro mandato. Per questo l'ordinamento ha introdotto degli istituti, quali i permessi sindacali, che permettono di interrompere la prestazione lavorativa per motivi sindacali. Tali istituti rilevano sotto il profilo dei diritti sindacali proprio per il fatto di essere a vantaggio del sindacato, il quale beneficia dell'attività posta in essere del lavoratore. In particolare gli artt. 23 e 24 della legge n. 300/1970, per facilitare l'esercizio dell'attività sindacale in azienda, prevedono per i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali il diritto a permessi retribuiti e non retribuiti. L'art. 23 prevede permessi retribuiti, nel senso che vien mantenuto il diritto al trattamento retributivo ordinario, ed i titolari del diritto, i dirigenti delle RSA, per poterlo esercitare devono esclusivamente darne preventiva comunicazione al datore di lavoro almeno 24 ore prima della fruizione, tramite la stessa RSA, senza obbligo di indicare i motivi della richiesta. Il numero dei permessi retribuiti utilizzabili varia in rapporto al numero dei dipendenti

occupati nell'unità produttiva, nonché in relazione al cd. monte ore e, cioè, rispetto al numero massimo delle ore di permesso di cui il rappresentante può fruire, limite questo derogabile da parte della contrattazione collettiva. L'art. 24 prevede, invece il diritto a permessi non retribuiti sempre per i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, con il limite quantitativo di otto giorni all'anno, previa comunicazione al datore di lavoro, tramite la RSA, di regola tre giorni prima della fruizione. Va precisato che l'utilizzo dei permessi sindacali è ammesso non a tutte le associazioni di lavoratori, come per l'aspettativa sindacale, ma solo a quelli che soddisfano specifici criteri, in base alla loro rappresentatività. Invero l'art. 30 dello Statuto dei lavoratori li individua nei componenti degli organi direttivi, delle associazioni di cui all'art. 19 dello stesso Statuto e cioè che quelle che hanno sottoscritto un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva. La rappresentatività in questo contesto, oltre ad essere applicata come strumento selettivo dei sindacati aventi diritto, svolge inoltre un ruolo di comparazione tra i diversi soggetti aventi titolo, per la distribuzione in modo proporzionale di tali diritti in base al quantum. La norma di legge che prevede la concessione di permessi per i dirigenti sindacali provinciali e nazionali di quei sindacati entro i quali possono essere costituite le rappresentanze sindacali aziendali, affinché agli stessi sia consentita la partecipazione alle riunioni dei loro organi direttivi provinciali e nazionali, si rinviene nell'art. 30 della L. 20 maggio 1970, n. 300. Tale disciplina, rinvia alla contrattazione collettiva la determinazione delle modalità e la quantificazione dei permessi retribuiti ai componenti degli organi direttivi provinciali e nazionali dei sindacati maggiormente rappresentativi, ai sensi dell'art. 19 della medesima legge. Tali permessi retribuiti previsti dall'art. 30 possono essere utilizzati soltanto per la partecipazione a riunioni degli organi direttivi, come risulta dal raffronto con la disciplina dei permessi per i dirigenti interni, collegati genericamente all'esigenza di espletamento del loro mandato, e come è confermato dalla possibilità per i dirigenti esterni di fruire dell'aspettativa sindacale. Anche in questo caso siamo in presenza di un diritto potestativo e dunque non è consentito rendere facoltativa la concessione dei suddetti permessi ovvero condizionare il riconoscimento del diritto all'assenza di impedimenti di ordine tecnico-aziendale, devoluti alla discrezionale valutazione del datore di lavoro, giacché in tal modo ne risulterebbe pregiudicato l'interesse, costituzionalmente garantito, sotteso all'art. 30 dello Statuto. Al riguardo la giurisprudenza ha affermato che il datore di lavoro, al fine di assicurare il pieno esercizio dell'attività sindacale, deve dunque modellare la propria organizzazione e disciplinare la forza lavoro in modo da rendere effettivo il godimento del diritto ai permessi, non potendo appellarsi all'esigenza del regolare svolgimento dell'attività di impresa per negare il suddetto diritto o per limitarne il contenuto. In altre parole, atteso che i permessi sindacali di cui all'art. 30, legge n. 300 del 1970 costituiscono oggetto di un diritto potestativo del dirigente sindacale, dal cui esercizio discende una situazione di soggezione del datore di lavoro, non è previsto il suo consenso per produrre l'effetto giuridico di esonero della prestazione lavorativa. Si tratta dunque di un diritto pieno ed incondizionato, non essendo configurabile alcun potere discrezionale di concessione o autorizzazione da parte del datore di lavoro. Eventuale potere in capo alla parte datoriale è quello di verificare l'effettiva partecipazione dei sindacalisti, fruitori di tali permessi, alle riunioni degli organi direttivi, nazionali o provinciali, con la precisazione che tale diritto non può accompagnarsi a formalismi o adempimenti che, per le loro modalità, potrebbero limitare l'attività sindacale e impedire ai dirigenti di svolgere, in piena libertà e autonomia, i propri compiti. Pertanto, mentre non può essere consentito far dipendere la concessione dei permessi da un preliminare esame della relativa domanda e da una positiva valutazione del suo contenuto, le parti sociali possono stabilire regole comportamentali che, pur agevolando il controllo, non incidano in maniera sostanziale sull'esercizio del diritto. In sostanza, non è consentito l'utilizzo dei permessi sindacali per fini personali o diversi da quelli per i quali essi vengono attribuiti, né tanto meno è consentita la strumentalizzazione del potere di fruire dei permessi per una finalità diversa dalla tutela sindacale come una volontà di sottrarsi all'attività lavorativa. Non appare in ogni caso ammissibile nessun tipo di controllo datoriale in ordine all'utilizzazione delle ore di permessi sindacali retribuiti per dirigenti delle RSA ai sensi dell'art. 23 dello Statuto dei lavoratori, anche per l'estrema indeterminatezza della formula per l'espletamento del mandato.

Aspettativa e permessi sindacali nel pubblico impiego

Nel pubblico impiego, la titolarità dei permessi, aspettative e distacchi sindacali, secondo le disposizioni di cui all'art. 43, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 (Testo unico del pubblico impiego) spetta alle confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva, in quota proporzionale alla loro rappresentatività, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area. La materia, ai sensi dell'art. 50 del Decreto citato, è comunque demandata alla contrattazione collettiva garantendo a decorrere dal 1° agosto 1996 in ogni caso l'applicazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, e successive

modificazioni ed integrazioni la quale, oltre a disporre le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione, ne determina i limiti massimi. Si dispone l'obbligo per le amministrazioni pubbliche a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica – il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali, con anche gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in aspettativa, in quanto chiamato a ricoprire una funzione pubblica elettiva, ovvero per motivi sindacali. Tali dati riepilogativi dei predetti elenchi sono pubblicati in allegato alla relazione annuale da presentare al Parlamento ai sensi dell'art. 16 della L. 29 marzo 1983, n. 93. Il primo contratto collettivo quadro che ha disposto sulle modalità di utilizzo dei distacchi, permessi e aspettative sindacali è stato sottoscritto il 7 agosto 1998, in pratica, nello stesso giorno che è stato sottoscritto l'accordo quadro per la costituzione delle RSU, è stato oggetto in questi anni di modifiche e variazioni che comunque non hanno inciso nella sostanza (l'ultima modifica è attualmente in itinere atteso che il 26 luglio 2017 è stata sottoscritta tra Aran e sindacati l'ipotesi di contratto collettivo quadro che disciplina le modalità di ripartizione nel triennio 2016-2018). Strutturalmente il contratto collettivo quadro si divide in cinque parti. La prima, oltre a definirne il campo di applicazione, è dedicata all'attività sindacale, la seconda parte è quella che regola l'utilizzo dei distacchi, permessi e aspettative, la terza e la quarta le modalità di ripartizione dei distacchi e permessi sindacali nel triennio di riferimento rispettivamente per i lavoratori dei comparti e dirigenziali ed infine nella quinta sono racchiuse le disposizioni finali. Nel suo complesso, il contratto collettivo quadro pur racchiudendo una disciplina in parte migliorativa rispetto allo Statuto dei lavoratori, ha fatto comunque uscire definitivamente il settore pubblico dalla spirale di specialità in cui era fino ad ora mantenuto nella suddetta materia. Riguardo i distacchi, il diritto di usufruirne spetta ai lavoratori che fanno parte degli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali, ai quali compete il trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva di comparto o di area. Resta inteso che sono i sindacati rappresentativi gli esclusivi intestatari dei distacchi. Il numero complessivo dei distacchi previsto dall'accordo viene diviso nell'ambito del comparto e area in base alla che funge oltre che da muro divisorio – ponendo da un lato, gli organismi rappresentativi aventi diritto, e dall'altro, i sindacati non rappresentativi, che non hanno titolo alcuno in materia di distacchi sindacali – da criterio, in base al proprio peso, di attribuzione proporzionale di tali diritti. Questa è una differenza fondamentale con la legge n. 300 del 1970 in tema di aspettativa sindacale la quale invece non dà incidenza al diverso grado di rappresentatività ai fini di una differente attribuzione di tali diritti. Relativamente ai permessi, essi spettano non solamente ai sindacati rappresentativi ma anche agli organismi rappresentativi unitari del personale. Anche i permessi sono ripartiti passando attraverso le maglie della rappresentatività, con il meccanismo proporzionale. L'accordo sancisce che dal 1° gennaio 1999 la rappresentatività, per effetto delle elezioni delle RSU, sia calcolata, oltre al numero delle deleghe, anche sulla base dei risultati elettorali, e ne prevede una ripartizione dei permessi tra le RSU e i sindacati rappresentativi. Detti permessi sono uno strumento che dà facoltà ai dirigenti sindacali di svolgere la propria attività esonerando gli stessi dell'obbligo della prestazione lavorativa. I soggetti titolari dei permessi, in base all'art. 10 del CCNQ in argomento, sono i singoli componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle RSA, i dirigenti dei terminali di tipo associativo (rimasti post-elezioni delle RSU) e i dirigenti componenti degli organismi direttivi, che non godono di distacchi o aspettative. Per i dirigenti che ricoprono cariche negli organismi direttivi statutari è utilizzabile l'aspettativa. Tale diritto comporta, come i distacchi e i permessi retribuiti, l'esonero dall'obbligo di prestare servizio nell'Amministrazione, ma, a differenza di essi, è concessa senza diritto allo stipendio, per tutta la durata del mandato. Per il godimento dell'aspettativa è necessaria la previa richiesta delle organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del dipendente interessato.



Consulenza.it è di proprietà di Gruppo Buffetti S.p.A. - tutti i diritti sono riservati
Direttore Responsabile: Emidio Lenzi

consulenza@buffetti.it - 06 23 19 150

Gruppo Buffetti S.p.A. con unico azionista - Via Filippo Caruso 23 - 00173 ROMA
P.IVA 04533641009 - C. Fiscale 00248370546 - Iscrizione Registro Imprese REA 776017
Capitale Sociale: € 10.000.000,00 i.v. - Registro A.E.E. n. IT08020000003689

(<https://www.linkedin.com/company/11036796/>)

(https://www.youtube.com/channel/UCwe_De_zEBsSB-3HE854Fjw)

(/RSS/Index)

Privacy Policy

(<https://bbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/Privacy%20Policy.pdf>)

Termini di Servizio

(https://bbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/termini%20di%20servizio_21-11-18.pdf)

Cookie Policy

(https://bbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/cookie_consulenza.pdf)

Credits

(<http://www.directio.it>)

