



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi sulle prerogative sindacali

- Istituti contrattuali:
- 1) DISTACCO SINDACALE
 - 2) PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO
 - 3) PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI
 - 4) ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

U.O. Relazioni Sindacali

MARZO 2020

Sommario

1. DISTACCO SINDACALE.....	6
1.1 Quali dipendenti possono fruire di un distacco sindacale?.....	6
1.2 E' possibile consentire la fruizione di distacchi ottenuti per cumulo di permessi a dirigenti di organizzazioni sindacali non rappresentative aderenti a confederazioni rappresentative?	6
1.3 Come deve essere considerato il distacco richiesto per il dirigente sindacale che è già in servizio part-time? Intero o frazionato?.....	6
1.4 Quali sono le percentuali di attività lavorativa consentite in caso di utilizzo del distacco sindacale part-time?.....	6
1.5 Come deve intendersi l'espressione "i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico" contenuta nell'art. 19, comma 3 del CCNQ 4 dicembre 2017?.....	7
1.6 Possono attribuirsi buoni pasto ai dipendenti in distacco sindacale part-time?	7
1.7 Durante i periodi di distacco sindacale a tempo pieno maturano le ferie?	7
1.8 Chi è in distacco part-time matura le ferie?.....	8
1.9 Chi rientra dal distacco sindacale totale, può richiedere all'amministrazione le ferie non godute durante il periodo del distacco?	8
1.10 A chi debbono essere presentate le richieste di distacco sindacale?	8
1.11 Le organizzazioni sindacali hanno l'obbligo di comunicare alle singole amministrazioni le variazioni in esito alla fruizione dei distacchi e delle prerogative sindacali? E le conferme?	8

1.12 Le amministrazioni e l'A.Ra.N. hanno il compito di verificare il rispetto dei contingenti dei distacchi fissati, per le singole organizzazioni, dai CCNQ di ripartizione delle prerogative sindacali? 9

1.13 E' possibile cumulare i permessi del monte ore con il distacco part-time? 9

1.14 Il dirigente sindacale in distacco part-time può usufruire dei permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutarî di cui all'art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017? 10

1.15 Il distacco part-time è cumulabile con l'aspettativa non retribuita?..... 10

2. PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO..... 12

2.1 Il dirigente sindacale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti ha diritto al buono pasto? 12

2.2 Il monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato è unico o va distinto tra il personale del comparto ed il personale con qualifica dirigenziale? 12

2.3 L'amministrazione può aumentare il numero di minuti da utilizzare per il calcolo del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato? 12

2.4 Come si ripartisce il monte ore di amministrazione di pertinenza della RSU? 13

2.5 I rappresentanti delle organizzazioni sindacali rappresentative possono attingere dal monte ore permessi destinato alla RSU? I componenti di quest'ultima possono fruire dei permessi destinati ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali? 13

2.6 Qual è la periodicità di rilevazione delle deleghe per la ripartizione del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato? 13

2.7 In sede di calcolo e di ripartizione del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato, a chi vanno attribuiti i voti ottenuti dai soggetti sindacali interessati da un mutamento associativo? 13

2.8 Qual è la data di riferimento per il computo dei dipendenti a tempo indeterminato ai fini del calcolo del monte ore dei permessi sindacali di amministrazione?	14
2.9 E' possibile cumulare i permessi del monte ore con il distacco part-time?	14
2.10 La fruizione dei permessi del monte ore di amministrazione incide sulla maturazione delle ferie?	15
2.11 Le ferie possono essere interrotte per fruire dei permessi sindacali?	15
2.12 I permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato possono essere usufruiti solo per le trattative?	15
2.13 Quali forme di controllo deve esercitare l'amministrazione in riferimento all'utilizzo del monte ore da parte degli aventi diritto?	15
2.14 Cosa accade se le organizzazioni sindacali rappresentative o la RSU usufruiscono solo in parte del monte ore? Quel che residua può eventualmente essere utilizzato per l'anno successivo?	16
2.15 Nelle istituzioni scolastiche ove l'attività didattica si articola con orari che prevedono la durata unitaria della lezione in cinquanta minuti, come vanno conteggiati i permessi sindacali per l'espletamento del mandato?	16
2.16 Cosa accade se la richiesta di permesso per l'espletamento del mandato sindacale coincide con particolari periodi di festività e ricorrenze? .	16
2.17 La semplice iscrizione al sindacato legittima di per sé il dipendente alla fruizione del permesso sindacale?	17
2.18 In caso di trattative da tenersi presso altra amministrazione, da quale monte ore si dovrà attingere per consentire la partecipazione del dirigente sindacale accreditato? Da quello dell'amministrazione di appartenenza o da quello dell'amministrazione ove il dirigente sindacale si reca?	17

2.19 La richiesta di permesso sindacale deve contenere la norma contrattuale di riferimento o è sufficiente una dizione generica?.....	17
2.20 Quanti sono i minuti da prendere in considerazione al fine di determinare il monte ore permessi sindacali di luogo di lavoro assegnabile alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali?.....	17
2.21 Quanti sono i minuti da prendere in considerazione al fine di determinare il monte ore permessi sindacali di luogo di lavoro assegnabile alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti?	18
2.22 Come si determina il monte ore permessi sindacali per l'espletamento del mandato di spettanza della RSU?	19
3. PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI	20
3.1 La richiesta di permesso sindacale deve contenere la norma contrattuale di riferimento o è sufficiente una dizione generica?.....	20
3.2 I dirigenti sindacali che non sono componenti della delegazione trattante possono usufruire dei permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari?	20
3.3 Le confederazioni possono utilizzare i permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari nei comparti e nelle aree ove non hanno organizzazioni rappresentative?	20
3.4 Le singole amministrazioni hanno compiti di verifica sul rispetto dei contingenti dei permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari?...	21
3.5 I permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 del CCNQ 4 dicembre 2017 possono essere cumulati?	21
4. ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI	22
4.1 Come deve intendersi l'espressione "in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente" utilizzata per fissare la quantità dei permessi sindacali non retribuiti?.....	22

4.2 I permessi sindacali non retribuiti possono essere fruiti in ore?.....	22
4.3 Le aspettative non retribuite possono essere fruita da dirigenti sindacali appartenenti ad organizzazioni sindacali non rappresentative?.....	22
4.4 Qual è il limite temporale minimo dell'aspettativa sindacale non retribuita?	23
4.5 L'aspettativa non retribuita è cumulabile con i permessi orari di amministrazione?.....	23
4.6 L'aspettativa non retribuita è cumulabile con il distacco part-time?	24
4.7 A chi debbono essere presentate le richieste di aspettativa sindacale?...	25

1. DISTACCO SINDACALE

1.1 Quali dipendenti possono fruire di un distacco sindacale?

Ai sensi dell'art. 7, comma 1 del CCNQ del 4 dicembre 2017 possono essere posti in distacco sindacale esclusivamente i dipendenti ed i dirigenti in servizio a tempo indeterminato, anche part-time, presso le amministrazioni pubbliche ricomprese nei comparti e nelle aree, che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie associazioni sindacali rappresentative, nei limiti numerici previsti dal vigente CCNQ di ripartizione delle prerogative sindacali.

1.2 E' possibile consentire la fruizione di distacchi ottenuti per cumulo di permessi a dirigenti di organizzazioni sindacali non rappresentative aderenti a confederazioni rappresentative?

La materia è regolata dall'art. 16, comma 2 del CCNQ 4 dicembre 2017 il quale prevede che i distacchi ottenuti per cumulo di permessi, attribuiti alle confederazioni, possono essere attivati da queste ultime a favore dei propri dirigenti sindacali, ivi inclusi quelli delle organizzazioni sindacali di categoria non rappresentative aderenti alle medesime confederazioni, in tutti i comparti o aree.

1.3 Come deve essere considerato il distacco richiesto per il dirigente sindacale che è già in servizio part-time? Intero o frazionato?

Per rispondere al quesito occorre osservare che, da un lato l'art. 7, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede che il distacco sindacale può essere fruito dai dipendenti sia con rapporto di lavoro a tempo pieno che a tempo parziale e, dall'altro, l'art. 8, comma 3 dispone che il distacco con articolazione della prestazione lavorativa ridotta può essere utilizzato solo dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno. Ne deriva che il distacco eventualmente richiesto da un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale è da considerarsi come distacco intero.

1.4 Quali sono le percentuali di attività lavorativa consentite in caso di utilizzo del distacco sindacale part-time?

L'art. 8, comma 3, del CCNQ 4 dicembre 2017 disciplina chiaramente i limiti della riduzione dell'attività lavorativa in caso di distacco o aspettativa part-time determinando la percentuale massima di attività lavorativa nel 75% e rinviando

ai CCNL dei rispettivi comparti di riferimento per l'individuazione della percentuale minima.

1.5 Come deve intendersi l'espressione "i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico" contenuta nell'art. 19, comma 3 del CCNQ 4 dicembre 2017?

L'equiparazione dell'attività svolta dal dipendente in permesso sindacale o in distacco retribuito a quella di servizio sta a significare che l'attività sindacale non pregiudica la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini della carriera e della pensione, ma non che essa possa essere equiparata allo svolgimento dell'attività istituzionale dell'amministrazione, in quanto esercitata in qualità di controparte della stessa, con tutto ciò che ne consegue circa l'impossibilità di erogare trattamenti accessori legati alla prestazione del servizio istituzionale.

1.6 Possono attribuirsi buoni pasto ai dipendenti in distacco sindacale part-time?

La disciplina di riferimento per i distacchi part-time è contenuta all'art. 8, comma 5, del CCNQ 4 dicembre 2017, il quale non regola l'istituto dei buoni pasto. Conseguentemente, per la risoluzione del quesito occorre fare riferimento alla disciplina generale contenuta all'art. 7 del medesimo CCNQ al fine di verificare se i periodi trascorsi in distacco sindacale siano o meno utili per la maturazione dei buoni pasto.

In particolare, il citato art. 7 prevede che i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tuttavia tale equiparazione non implica che l'attività svolta in distacco sindacale sia assimilabile all'attività di servizio "istituzionale" per quanto attiene alla durata della prestazione ai fini della maturazione dei vari benefici contrattuali, quali il buono pasto o trattamenti accessori correlati all'espletamento effettivo dell'attività lavorativa. La volontà delle parti, infatti, è stata quella di introdurre, con l'art. 7, comma 2 del CCNQ 4 dicembre 2017, una tutela affinché l'attività sindacale non pregiudicasse la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini della carriera e della pensione.

Tanto premesso, spetta al singolo Ente valutare caso per caso se ricorrano o meno le condizioni per la maturazione dei buoni pasto, considerando a tal fine il solo servizio effettivamente prestato.

1.7 Durante i periodi di distacco sindacale a tempo pieno maturano le ferie?

L'art. 7, comma 2 del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede che *"i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione [...] salvo che per il diritto alle ferie [...]".* Pertanto, durante i periodi di distacco sindacale, il lavoratore - non essendovi presenza in servizio - non matura le ferie.

1.8 Chi è in distacco part-time matura le ferie?

Per quanto concerne il diritto alle ferie, l'art. 8, comma 5, del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede che nel caso di distacco sindacale part-time, per quanto concerne il diritto alle ferie, si applicano le norme previste nei singoli CCNL per il rapporto di lavoro part-time orizzontale o verticale. Ne consegue che il dipendente in distacco sindacale part-time matura le ferie in misura proporzionale alle giornate di presenza in servizio.

1.9 Chi rientra dal distacco sindacale totale, può richiedere all'amministrazione le ferie non godute durante il periodo del distacco?

Il dipendente che rientra in servizio al termine del distacco sindacale non può avanzare nei confronti dell'amministrazione pretese relative ai rapporti intercorsi con il sindacato durante il periodo del proprio mandato (art. 7, comma 3, CCNQ 4 dicembre 2017), né chiedere di usufruire delle ferie non godute durante il distacco sindacale in quanto non maturate nell'amministrazione.

1.10 A chi debbono essere presentate le richieste di distacco sindacale?

L'art. 21, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017 dispone che le richieste di distacco sindacale devono essere presentate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato e al Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso la piattaforma web GEDAP.

1.11 Le organizzazioni sindacali hanno l'obbligo di comunicare alle singole amministrazioni le variazioni in esito alla fruizione dei distacchi e delle prerogative sindacali? E le conferme?

L'art. 21, comma 5, del CCNQ del 4 dicembre 2017 al fine di semplificare le procedure, prevede che devono essere comunicate alle amministrazioni, entro il 31 gennaio di ogni anno, le sole variazioni ai distacchi ed alle aspettative in atto e non anche le conferme. Si richiama l'attenzione sul fatto che le amministrazioni hanno, a loro volta, l'obbligo di comunicare tempestivamente gli estremi dei

provvedimenti di concessione, modifica o revoca dei distacchi o delle aspettative non retribuite attraverso la piattaforma web GEDAP.

1.12 Le amministrazioni e l'A.Ra.N. hanno il compito di verificare il rispetto dei contingenti dei distacchi fissati, per le singole organizzazioni, dai CCNQ di ripartizione delle prerogative sindacali?

La funzione di verifica del rispetto dei contingenti dei distacchi spetta, ai sensi dell'art. 21, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017, al Dipartimento della Funzione Pubblica.

1.13 E' possibile cumulare i permessi del monte ore con il distacco part-time?

L'art. 8, comma 7, del CCNQ del 4 dicembre 2017 prevede che nell'ipotesi di distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato, ferma restando la possibilità, in via eccezionale, di poter utilizzare permessi senza riduzione del debito orario, che dovranno essere comunque recuperati nell'arco dello stesso mese.

Il divieto di cumulo previsto dal suddetto comma 7 contempla tuttavia delle eccezioni nei successivi commi 7-bis e 7-ter introdotti dall'art. 1, comma 4, del CCNQ 19 novembre 2019.

La prima eccezione trova applicazione in tutte le amministrazioni pubbliche diverse dalle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e attiene ai soli permessi per espletamento del mandato di pertinenza della RSU. Il citato comma 7-bis consente, infatti, al dirigente sindacale in distacco part-time con percentuale lavorativa pari o superiore al 50% di poter fruire dei permessi della RSU a condizione che ne sia componente.

La seconda eccezione, regolata come detto dal comma 7-ter, riguarda invece le sole istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e - anche in questo caso - ha per oggetto esclusivamente i permessi per espletamento del mandato di pertinenza della RSU. La disposizione consente al dirigente sindacale in distacco part-time che sia altresì componente della RSU di poter fruire dei permessi di competenza di quest'ultima qualora debba partecipare a delle riunioni sindacali convocate dalla amministrazione. Si ricorda, tuttavia, che anche in tale ipotesi rimangono fermi i limiti di utilizzo dei permessi per l'espletamento del mandato previsti nelle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione per il personale tenuto ad assicurare la continuità didattica - art. 18, comma 3 del CCNQ 4 dicembre 2017. In particolare, non possono essere utilizzati permessi per più di cinque giorni lavorativi a bimestre e, in ogni caso,

dodici giorni nel corso dell'anno scolastico o accademico. Solo nel periodo in cui si svolge la contrattazione integrativa e nel rispetto del principio fissato per assicurare la continuità didattica, la fruizione dei permessi (cinque giorni lavorativi a bimestre), può essere diversamente modulata, previo accordo tra le parti, fermo rimanendo il limite massimo di dodici giorni nel corso dell'anno scolastico o accademico.

1.14 Il dirigente sindacale in distacco part-time può usufruire dei permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statuari di cui all'art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017?

L'art. 8 del CCNQ 4 dicembre 2017, come modificato dall'art. 1 del CCNQ del 19 novembre 2019, prevede l'impossibilità di cumulo del distacco part-time con i permessi per l'espletamento del mandato di pertinenza delle organizzazioni sindacali rappresentative e, in alcuni casi, con i permessi di competenza della RSU. Nessuna incompatibilità è prevista con riguardo ai permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statuari di cui all'art. 13, i quali vengono fruiti per specifiche finalità.

Vanno tuttavia effettuate le seguenti considerazioni:

- nel caso di part-time verticale o orizzontale, la possibilità di fruire di permessi è consentita solo nei giorni in cui il dipendente è tenuto alla prestazione lavorativa e nei limiti della stessa;
- i permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statuari di cui all'art. 13 non possono essere cumulati fra di loro (al fine di aumentare i giorni di distacco), ma devono essere usufruiti esclusivamente in coincidenza delle riunioni dei predetti organismi statuari, al fine di evitare che il distacco part-time si trasformi surrettiziamente in distacco totale.

Si ricorda, infine, che lo stesso art. 13, comma 3, del CCNQ in parola, rimandando all'art. 10, comma 7, prevede che nell'utilizzo di tali permessi deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente, attraverso il preavviso del dirigente responsabile della struttura che dovrà avvenire secondo le modalità concordate in sede decentrata.

1.15 Il distacco part-time è cumulabile con l'aspettativa non retribuita?

Ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNQ del 4 dicembre 2017, come modificato dall'art. 1, comma 5 del CCNQ del 19 novembre 2019, i distacchi con prestazione lavorativa ridotta possono essere cumulati con l'aspettativa non retribuita nel

limite massimo del 10% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale.

Ulteriori limiti sono previsti nelle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione, dove – fermo il limite di cui al paragrafo precedente - tale facoltà è possibile esclusivamente cumulando un distacco al 50% con un'aspettativa sindacale non retribuita al 50%.

2. PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

2.1 Il dirigente sindacale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti ha diritto al buono pasto?

La circostanza che l'attività sindacale in alcuni casi sia retribuita non comporta assolutamente che essa sia assimilabile all'attività di servizio "istituzionale" con riguardo all'applicazione di istituti economici relativi al salario accessorio, al rimborso spese o ai buoni pasto. Essa, infatti, non può considerarsi utile ai fini della durata della prestazione lavorativa. Tanto premesso, per quel che concerne specificatamente il riconoscimento dei buoni pasto, resta fermo che qualora il lavoratore abbia reso, nella giornata, alcune ore di prestazione lavorativa, per verificare il diritto all'eventuale riconoscimento del buono pasto occorre far riferimento alla normativa generale prevista in merito alla erogazione degli stessi dai contratti di singolo comparto/area, non essendone prevista una specifica per il personale in permesso sindacale.

2.2 Il monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato è unico o va distinto tra il personale del comparto ed il personale con qualifica dirigenziale?

Le amministrazioni devono determinare separatamente il monte ore dei permessi relativo al personale del comparto e quello relativo al personale dirigente. In particolare, il primo si quantifica tenendo conto del numero di dipendenti del comparto e si suddivide in parti uguali tra la RSU e le Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto (per le modalità di calcolo si rinvia alla Guida operativa pubblicata nella sezione "strumenti operativi"). Il secondo viene quantificato tenendo conto dei dirigenti presenti nell'amministrazione e ripartito tra le sigle rappresentative nell'area della dirigenza (per le modalità di calcolo si rinvia alla Guida operativa pubblicata nella sezione "strumenti operativi").

2.3 L'amministrazione può aumentare il numero di minuti da utilizzare per il calcolo del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato?

I minuti da utilizzare per quantificare in sede di amministrazione il monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato sono tassativamente definiti dai CCNQ tempo per tempo vigenti. L'amministrazione non può incrementarli né autonomamente (si determinerebbe un incremento della spesa pubblica), né

mediante contrattazione integrativa (con oneri a carico del contratto integrativo) atteso che tale istituto non rientra tra le materie negoziabili a livello di ente.

2.4 Come si ripartisce il monte ore di amministrazione di pertinenza della RSU?

L'art. 11, comma 2, del CCNQ del 4 dicembre 2017 prevede che è compito dei componenti della RSU gestire autonomamente i permessi di loro spettanza. Ciò significa che nel proprio regolamento di funzionamento la RSU dovrà stabilire, tra le altre cose, anche la ripartizione, al suo interno, dei permessi alla stessa complessivamente spettanti. In mancanza di espresse indicazioni il monte ore resta un *unicum* indistinto a disposizione, fino a capienza, dei singoli componenti.

2.5 I rappresentanti delle organizzazioni sindacali rappresentative possono attingere dal monte ore permessi destinato alla RSU? I componenti di quest'ultima possono fruire dei permessi destinati ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali?

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato di spettanza del personale del comparto si ripartisce in due parti: la prima spettante alla RSU e la seconda spettante alle organizzazioni sindacali rappresentative. Pertanto, ciascuno dei soggetti citati può attingere esclusivamente al monte ore di propria pertinenza. Si ricorda che, in ogni caso, i permessi possono essere richiesti solo per le finalità indicate al comma 5 dell'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017.

2.6 Qual è la periodicità di rilevazione delle deleghe per la ripartizione del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato?

Per effettuare la ripartizione a livello di amministrazione del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato tra le organizzazioni sindacali rappresentative nei singoli comparti/aree - individuate dall'Aran, di norma, all'inizio di ciascuna stagione contrattuale – è necessario rilevare le deleghe per il versamento dei contributi sindacali ogni anno.

2.7 In sede di calcolo e di ripartizione del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato, a chi vanno attribuiti i voti ottenuti dai soggetti sindacali interessati da un mutamento associativo?

I voti delle elezioni RSU possono essere assegnati solo all'organizzazione sindacale votata dai lavoratori, essendo manifestazione della volontà degli

elettori rispetto alla lista presentata. Per tale ragione non possono essere artificialmente realizzate divisioni o somme per assegnarli a soggetti sindacali differenti da quelli che hanno presentato la lista (art. 25, comma 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017.)

2.8 Qual è la data di riferimento per il computo dei dipendenti a tempo indeterminato ai fini del calcolo del monte ore dei permessi sindacali di amministrazione?

Il contingente dei permessi è quantificato sul personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di competenza del monte ore. Le deleghe sono quelle rilasciate dallo stesso personale al 31 dicembre del medesimo anno, le quali tuttavia possono risultare solo al 31 gennaio dell'anno successivo. Tale criterio è, pertanto, lo stesso adottato per le rilevazioni delle deleghe a livello nazionale, come risulta dalle circolari periodicamente inviate a tutte le amministrazioni.

2.9 E' possibile cumulare i permessi del monte ore con il distacco part-time?

L'art. 8, comma 7, del CCNQ del 4 dicembre 2017 prevede che nell'ipotesi di distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato, ferma restando la possibilità, in via eccezionale, di poter utilizzare permessi senza riduzione del debito orario, che dovranno essere comunque recuperati nell'arco dello stesso mese.

Il divieto di cumulo previsto dal suddetto comma 7 contempla tuttavia delle eccezioni nei successivi commi 7-bis e 7-ter introdotti dall'art. 1, comma 4, del CCNQ 19 novembre 2019.

La prima eccezione trova applicazione in tutte le amministrazioni pubbliche diverse dalle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e attiene ai soli permessi per espletamento del mandato di pertinenza della RSU. Il citato comma 7-bis consente, infatti, al dirigente sindacale in distacco part-time con percentuale lavorativa pari o superiore al 50% di poter fruire dei permessi della RSU a condizione che ne sia componente.

La seconda eccezione, regolata come detto dal comma 7-ter, riguarda invece le sole istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e - anche in questo caso - ha per oggetto esclusivamente i permessi per espletamento del mandato di pertinenza della RSU. La disposizione consente al dirigente sindacale in distacco part-time che sia altresì componente della RSU di poter fruire dei permessi di competenza di quest'ultima qualora debba partecipare a delle

riunioni sindacali convocate dalla amministrazione. Si ricorda, tuttavia, che anche in tale ipotesi rimangono fermi i limiti di utilizzo dei permessi per l'espletamento del mandato previsti nelle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione per il personale tenuto ad assicurare la continuità didattica – art. 18, comma 3 del CCNQ 4 dicembre 2017. In particolare, non possono essere utilizzati permessi per più di cinque giorni lavorativi a bimestre e, in ogni caso, dodici giorni nel corso dell'anno scolastico o accademico. Solo nel periodo in cui si svolge la contrattazione integrativa e nel rispetto del principio fissato per assicurare la continuità didattica, la fruizione dei permessi (cinque giorni lavorativi a bimestre), può essere diversamente modulata, previo accordo tra le parti, fermo rimanendo il limite massimo di dodici giorni nel corso dell'anno scolastico o accademico.

2.10 La fruizione dei permessi del monte ore di amministrazione incide sulla maturazione delle ferie?

L'articolo 10 del CCNQ 4 dicembre 2017 non prevede alcuna riduzione delle ferie in caso di fruizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato, indipendentemente dal fatto che gli stessi siano fruiti su base oraria o giornaliera.

2.11 Le ferie possono essere interrotte per fruire dei permessi sindacali?

Le ferie sono un istituto a tutela della salute psicofisica del lavoratore e non possono essere interrotte, salvo i casi espressamente previsti dai CCNL. L'ipotesi di fruizione dei permessi sindacali non rientra tra questi casi.

2.12 I permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato possono essere usufruiti solo per le trattative?

I permessi sindacali di cui all'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017 sono fruibili sia per la partecipazione alle trattative, sia per ulteriori attività connesse all'espletamento del mandato quali quelle indicate nel comma 5 del medesimo art. 10.

2.13 Quali forme di controllo deve esercitare l'amministrazione in riferimento all'utilizzo del monte ore da parte degli aventi diritto?

Le amministrazioni dovranno avere particolare cura nel determinare i singoli contingenti di permesso sindacale da attribuire ai soggetti aventi titolo e verificare che né la RSU né le organizzazioni sindacali rappresentative utilizzino, nell'anno considerato, più ore di quelle spettanti. Infatti, ai sensi dell'art. 22,

commi 8 e 9 del CCNQ del 4 dicembre 2017 *“L’associazione sindacale o la RSU che, nell’anno di riferimento, abbia esaurito il contingente dei permessi a disposizione, non potrà essere autorizzata alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito.”* Si ricorda, inoltre, che *“Le amministrazioni che [...] 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 [...].”*

2.14 Cosa accade se le organizzazioni sindacali rappresentative o la RSU usufruiscono solo in parte del monte ore? Quel che residua può eventualmente essere utilizzato per l’anno successivo?

La mancata fruizione dei permessi sindacali sia da parte della RSU che delle organizzazioni sindacali rappresentative costituisce un risparmio per l’amministrazione. Il monte ore si azzerà alla fine di ciascun anno e andrà ricalcolato all’inizio dell’anno successivo. Non è ammessa la possibilità di rinviare all’anno successivo eventuali residui.

2.15 Nelle istituzioni scolastiche ove l’attività didattica si articola con orari che prevedono la durata unitaria della lezione in cinquanta minuti, come vanno conteggiati i permessi sindacali per l’espletamento del mandato?

Le modalità di calcolo del contingente complessivo dei permessi orari induce a ritenere che l’utilizzo degli stessi è rapportato all’orario di lavoro del dipendente che ne usufruisce, a prescindere dalla durata oraria delle lezioni. Laddove gli stessi vengano richiesti da un docente, ad ogni ora di attività didattica non resa corrisponderà un’ora di riduzione del contingente dei permessi.

2.16 Cosa accade se la richiesta di permesso per l’espletamento del mandato sindacale coincide con particolari periodi di festività e ricorrenze?

Pur confermando il contenuto dell’art. 10, comma 7, del CCNQ del 4 dicembre 2017 - che non prevede forme di autorizzazione per la fruizione dei permessi se non quelle coerenti con la verifica della sussistenza di ore disponibili e/o del rispetto delle eventuali norme sul preavviso definite in sede locale – si ritiene che nel caso di richiesta di fruizione dei permessi in giornate di festività nazionale (es.: 25 dicembre, 1 gennaio, ecc.), l’amministrazione possa richiedere ulteriori informazioni sulla causale dei permessi stessi, in virtù del rispetto dei principi di

responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza che devono caratterizzare i rapporti tra amministrazioni e parte sindacale.

2.17 La semplice iscrizione al sindacato legittima di per sé il dipendente alla fruizione del permesso sindacale?

Per fruire dei permessi sindacali retribuiti non è sufficiente essere iscritti al sindacato titolare degli stessi. Infatti, l'art. 10 del CCNQ 4 dicembre 2017 chiarisce che essi spettano ai dirigenti sindacali di cui all'art. 3, comma 2, lett. da b) ad e) del medesimo contratto, debitamente accreditati dall'organizzazione sindacale avente titolo.

2.18 In caso di trattative da tenersi presso altra amministrazione, da quale monte ore si dovrà attingere per consentire la partecipazione del dirigente sindacale accreditato? Da quello dell'amministrazione di appartenenza o da quello dell'amministrazione ove il dirigente sindacale si reca?

Per la partecipazione alle trattative si utilizza il monte ore di permessi per l'espletamento del mandato della amministrazione ove il dirigente sindacale presta servizio, indipendentemente dal fatto che le riunioni si tengano presso la propria o presso altre amministrazioni.

2.19 La richiesta di permesso sindacale deve contenere la norma contrattuale di riferimento o è sufficiente una dizione generica?

I permessi sindacali non possono essere fruiti per generiche motivazioni. Poiché le diverse tipologie di permessi previste dal contratto sono correlate ai possibili utilizzi degli stessi, la richiesta deve sempre fare riferimento alla norma contrattuale alla quale il permesso si riferisce, soprattutto in considerazione del fatto che l'Amministrazione dovrà correttamente decurtare, attraverso la procedura GEDAP, il monte ore relativo alla tipologia di permesso richiesto.

2.20 Quanti sono i minuti da prendere in considerazione al fine di determinare il monte ore permessi sindacali di luogo di lavoro assegnabile alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali?

Per la determinazione del monte ore dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato a disposizione delle Organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali occorre prendere in considerazione i seguenti minuti:

Area Sanità e Area Funzioni Locali:

- n. 30 minuti per dirigente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato [art. 33, comma 1, lett. b), del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 3 del CCNQ del 19 novembre 2019]. Detti permessi, a livello nazionale possono essere utilizzati in forma cumulata nella misura massima del 45% della quota a disposizione (art. 33, comma 5, del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 3 del CCNQ del 19 novembre 2019).

Area Funzioni Centrali, Area Istruzione e ricerca e Area PCM:

- n. 25 minuti e 30 secondi per dirigente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato [art. 33, comma 2, lett. b), del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 3 del CCNQ del 19 novembre 2019]. Detti permessi a livello nazionale possono essere utilizzati in forma cumulata nella misura massima del 53% (art. 33, comma 6 del CCNQ del 4 dicembre 2017, come modificato dall'art. 3 del CCNQ del 19 novembre 2019). Per le istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione la predetta percentuale massima è pari al 45% ulteriormente elevabile fino a 4 punti percentuali.

2.21 Quanti sono i minuti da prendere in considerazione al fine di determinare il monte ore permessi sindacali di luogo di lavoro assegnabile alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti?

Per la determinazione del monte ore dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato a disposizione delle Organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti occorre prendere in considerazione i seguenti minuti:

Comparto Funzioni locali e Comparto Sanità:

- n. 30 minuti per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato [art. 28, comma 1 lett. b) del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019]. Detti permessi a livello nazionale possono essere utilizzati in forma cumulata nella misura massima del 38% (art. 28, comma 5 del CCNQ del 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019). Tuttavia, nel comparto Funzioni Locali la percentuale massima del 38% si applica solo nelle amministrazioni con più di 50 dipendenti mentre in quelle fino a 50 dipendenti la percentuale può arrivare fino al 57% (art. 28, comma 5 bis, del CCNQ del 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019)

Comparti Funzioni Centrali, Istruzione e ricerca e PCM:

- n. 25 minuti e 30 secondi [art. 28, comma 2 lett. b) del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019]. Detti permessi, a livello nazionale possono essere utilizzati in forma cumulata nella

misura massima del 45% (art. 28, comma 6 del CCNQ del 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019) fatta eccezione per le Istituzioni scolastiche ed educative per le quali la percentuale massima è pari al 53%, ulteriormente elevabile di ulteriori 4 punti percentuali (art. 28, comma 7 del CCNQ del 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019).

2.22 Come si determina il monte ore permessi sindacali per l'espletamento del mandato di spettanza della RSU?

Il monte ore dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato a disposizione delle RSU nei comparti viene così determinato:

Comparto Funzioni locali e Comparto Sanità:

- n. 30 minuti per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato [art. 28, comma 1, lett. a), del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019].

Comparti Funzioni Centrali, Istruzione e ricerca e PCM:

- 25 minuti e 30 secondi per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato [art. 28, comma 2, lett. a), del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 2 del CCNQ del 19 novembre 2019].

3. PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

3.1 La richiesta di permesso sindacale deve contenere la norma contrattuale di riferimento o è sufficiente una dizione generica?

I permessi sindacali non possono essere fruiti per generiche motivazioni. Poiché le diverse tipologie di permessi previsti dal contratto sono correlate ai possibili utilizzi degli stessi, la richiesta deve sempre fare riferimento alla norma contrattuale alla quale il permesso si riferisce, soprattutto in considerazione del fatto che l'Amministrazione dovrà correttamente decurtare, attraverso la procedura GEDAP, il monte ore relativo alla tipologia di permesso richiesto.

3.2 I dirigenti sindacali che non sono componenti della delegazione trattante possono usufruire dei permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari?

La fruizione dei permessi di cui all'art. 13 del CCNQ 4 dicembre 2017 è riservata ai dirigenti sindacali, non collocati in distacco o aspettativa sindacale a tempo pieno, che siano componenti degli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni e/o organizzazioni sindacali di categoria e sono finalizzati alla partecipazione alle riunioni dei suddetti organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali e territoriali. In questo caso, la qualità di dirigente sindacale deriva dall'appartenenza all'organismo statutario a prescindere dall'essere componente della RSU o dall'accredito a partecipare alla delegazione trattante in sede di singola amministrazione.

3.3 Le confederazioni possono utilizzare i permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari nei comparti e nelle aree ove non hanno organizzazioni rappresentative?

I permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari, di cui all'art. 13 del CCNQ 4 dicembre 2017, sono attribuiti alle organizzazioni sindacali nei singoli ambiti ove le stesse risultano essere rappresentative. La quota assegnata alle Confederazioni, invece, non ha un comparto/area predefinito, per cui queste ultime possono utilizzarla in qualsiasi comparto/area in favore di propri dirigenti sindacali in possesso dei requisiti previsti al comma 1 del medesimo art. 13. Va, inoltre, ricordato che l'art. 16 del CCNQ in parola contiene alcune clausole di flessibilità. Tra queste appare opportuno segnalare il comma 4 che dispone che

"Le confederazioni rappresentative possono far utilizzare i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 alle proprie organizzazioni di categoria anche nei comparti e aree ove queste non siano rappresentative".

3.4 Le singole amministrazioni hanno compiti di verifica sul rispetto dei contingenti dei permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari?

La fruizione dei permessi di cui all'art. 13 del CCNQ 4 dicembre 2017, che è finalizzata solo ed esclusivamente alla partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari indicati dalla norma, non prevede un tetto massimo di ore a livello aziendale ma solo il rispetto del monte ore nazionale previsto a favore delle organizzazioni sindacali e delle confederazioni rappresentative.

Tali contingenti, la cui quantità è definita nei CCNQ di ripartizione delle prerogative sindacali tempo per tempo vigenti, sono gestiti attraverso la piattaforma web GEDAP. In merito va precisato che l'art. 22, comma 1, del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede l'obbligo per le amministrazioni di comunicare entro due giorni lavorativi - attraverso la citata piattaforma GEDAP - le informazioni relative alla fruizione di permessi e di altre prerogative sindacali. Da ultimo si ricorda che, ai sensi del comma 8 del medesimo art. 22, *"l'associazione sindacale o la RSU che, nell'anno di riferimento, abbia esaurito il contingente dei permessi a disposizione, non potrà essere autorizzata alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito"*. Pertanto, prima di concedere i permessi in parola le amministrazioni dovranno verificare nella piattaforma GEDAP che residuino ancora ore disponibili.

3.5 I permessi per la partecipazione ad organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 del CCNQ 4 dicembre 2017 possono essere cumulati?

L'art. 13, comma 4, del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede che *"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"*. Pertanto, il cumulo dei permessi in parola può avvenire esclusivamente per il periodo di effettiva durata delle riunioni alla cui partecipazione sono finalizzati. Ad ulteriore conferma di ciò si osserva che il citato art. 13 - pur confermando il contenuto dell'art. 10, comma 7, del medesimo contratto che attribuisce all'associazione sindacale di appartenenza del dirigente sindacale la responsabilità di verificare l'effettivo utilizzo del permesso -, prevede che le riunioni devono essere *"specificatamente indicate"* nella richiesta di fruizione dei permessi in esame.

4. ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

4.1 Come deve intendersi l'espressione "in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente" utilizzata per fissare la quantità dei permessi sindacali non retribuiti?

L'espressione "in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente", contenuta nel terzo comma dell'art. 15 del CCNQ 4 dicembre 2017, costituisce una previsione di garanzia da intendersi nel senso che i dirigenti sindacali richiamati dalla norma hanno diritto, per la partecipazione a trattative sindacali o a convegni o congressi sindacali, ad almeno otto giorni l'anno di permessi non retribuiti, con la flessibilità sopra citata.

4.2 I permessi sindacali non retribuiti possono essere fruiti in ore?

Considerato che l'art. 15, comma 4 del CCNQ 4 dicembre 2017 individua nei dirigenti sindacali di cui all'art. 3, comma 1, del medesimo CCNQ i soggetti che possono fruire dei permessi sindacali non retribuiti, e tenuto conto delle finalità per le quali tali permessi possono essere richiesti - partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale -, si ritiene che i permessi sindacali non retribuiti possano, al pari di quelli retribuiti, essere fruiti anche in ore.

4.3 Le aspettative non retribuite possono essere fruiti da dirigenti sindacali appartenenti ad organizzazioni sindacali non rappresentative?

Le aspettative non retribuite sono disciplinate dall'art. 15 del CCNQ 4 dicembre 2017 che prevede che le stesse sono fruibili solo dalle organizzazioni sindacali rappresentative. Le motivazioni di tale previsione contrattuale si rinvergono nel complesso quadro normativo che, nel pubblico impiego, ha ridisegnato il sistema delle relazioni e dei diritti sindacali, contrattualizzando l'intera materia relativa all'utilizzazione dei distacchi, permessi ed aspettative, con le precisazioni che saranno svolte nei punti seguenti. Il nuovo sistema collega strettamente la fruizione delle prerogative sindacali alla rappresentatività, come si evince senza possibilità di dubbio dall'art. 43, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il quale recita che "le confederazioni e le organizzazioni ammesse alla contrattazione nazionale hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività". L'art. 15 del CCNQ 4 dicembre 2017 non ha fatto, dunque, altro che applicare tale norma che, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del medesimo D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 è

inderogabile dalle parti negoziali. Peraltro, il DM 23 febbraio 2009 ribadisce la soprarichiamata volontà legislativa affermando, all'art. 4, comma 2, che le aspettative non retribuite, "ai sensi dell'art. 43, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001, spettano alle sole confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative".

Sulla tematica appare utile ricordare che, come ribadito dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 3095 del 2018, la legislazione che riguarda il rapporto di lavoro pubblico assume carattere di specialità sotto diversi profili rispetto al modello della Legge 300 del 1970, al quale pure è ispirata nel riprendere le forme di tutela delle libertà e dell'attività sindacale. Infatti, il superamento della soglia minima di rappresentatività obiettivamente misurata è condizione necessaria e sufficiente per essere ammessi alle trattative negoziali e, quindi, alla fruizione delle relative prerogative i cui costi diretti ed indiretti (come avviene per le aspettative) sono a carico delle pubbliche amministrazioni. In definitiva le norme in esame (ed i CCNQ che ne sono derivati) delimitano legittimamente e coerentemente il numero dei soggetti sindacali che possono accedere ai benefici in questione. Pertanto, mentre è vero che le aspettative non retribuite nel contesto della Legge 300/1970 sono svincolate dalla rappresentatività, nel sistema del pubblico impiego la fruibilità di tali prerogative, in applicazione dell'art. 43 più volte citato, è riconosciuta solo a quei soggetti che sulla base delle regole sono individuati come interlocutori della parte pubblica rappresentata dall'A.Ra.N. ed ammessi alle trattative per la stipula dei contratti collettivi di lavoro.

4.4 Qual è il limite temporale minimo dell'aspettativa sindacale non retribuita?

Il combinato disposto dell'art. 15 e dell'art. 8 del CCNQ 4 dicembre 2017 come modificato dall'art. 1, comma 2, del CCNQ del 19 novembre 2019 esclude la possibilità di fruizione dell'aspettativa sindacale non retribuita per periodi inferiori a tre mesi. Si evidenzia, inoltre, che le aspettative non retribuite sono previste in favore dei soli dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative.

4.5 L'aspettativa non retribuita è cumulabile con i permessi orari di amministrazione?

L'art. 15, comma 2 del CCNQ 4 dicembre 2017 prevede l'applicazione delle flessibilità di cui all'art. 8 del medesimo contratto anche ai casi di aspettativa sindacale non retribuita. Nell'ipotesi di fruizione di un'aspettativa sindacale non

retribuita part-time troveranno, quindi, applicazione i commi 7, 7-bis e 7-ter dell'art. 8 come modificato ed integrato dall'art. 1, commi 3 e 4 del CCNQ del 19 novembre 2019.

In particolare, sulla base del comma 7, nell'ipotesi di aspettativa sindacale con prestazione lavorativa ridotta non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato, ferma restando la possibilità, in via eccezionale, di poter utilizzare permessi senza riduzione del debito orario, che dovranno essere comunque recuperati nell'arco dello stesso mese.

Il divieto di cumulo previsto dal suddetto comma 7 contempla tuttavia delle eccezioni nei successivi commi 7-bis e 7-ter introdotti dall'art. 1, comma 4, del CCNQ 19 novembre 2019.

La prima eccezione trova applicazione in tutte le amministrazioni pubbliche diverse dalle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e attiene ai soli permessi per espletamento del mandato di pertinenza della RSU. Il citato comma 7-bis consente, infatti, al dirigente sindacale in aspettativa part-time con percentuale lavorativa pari o superiore al 50% di poter fruire dei permessi della RSU a condizione che ne sia componente.

La seconda eccezione, regolata come detto dal comma 7-ter, riguarda invece le sole istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione e - anche in questo caso - ha per oggetto esclusivamente i permessi per espletamento del mandato di pertinenza della RSU. La disposizione consente al dirigente sindacale in aspettativa part-time che sia altresì componente della RSU di poter fruire dei permessi di competenza di quest'ultima qualora debba partecipare a delle riunioni sindacali convocate dalla amministrazione. Si ricorda, tuttavia, che anche in tale ipotesi rimangono fermi i limiti di utilizzo dei permessi per l'espletamento del mandato previsti nelle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione per il personale tenuto ad assicurare la continuità didattica - art. 18, comma 3 del CCNQ 4 dicembre 2017. In particolare, non possono essere utilizzati permessi per più di cinque giorni lavorativi a bimestre e, in ogni caso, dodici giorni nel corso dell'anno scolastico o accademico. Solo nel periodo in cui si svolge la contrattazione integrativa e nel rispetto del principio fissato per assicurare la continuità didattica, la fruizione dei permessi (cinque giorni lavorativi a bimestre), può essere diversamente modulata, previo accordo tra le parti, fermo rimanendo il limite massimo di dodici giorni nel corso dell'anno scolastico o accademico.

4.6 L'aspettativa non retribuita è cumulabile con il distacco part-time?

Ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNQ del 4 dicembre 2017, come modificato dall'art. 1, comma 5 del CCNQ del 19 novembre 2019, i distacchi con prestazione

lavorativa ridotta possono essere cumulati con l'aspettativa non retribuita nel limite massimo del 10% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale.

Ulteriori limiti sono previsti nelle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione, dove – fermo il limite di cui al paragrafo precedente - tale facoltà è possibile esclusivamente cumulando un distacco al 50% con un'aspettativa sindacale non retribuita al 50%.

4.7 A chi debbono essere presentate le richieste di aspettativa sindacale?

L'art. 21, comma 1 del CCNQ 4 dicembre 2017 dispone che le richieste di aspettativa sindacale devono essere presentate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato e al Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso la piattaforma web GEDAP.