

Federazione Nazionale Statali

Prot. n. 3_159_05_GIUS

Roma, 8 marzo 2005

Info n. 43**CORSO PER I RAPPRESENTANTI ELETTI NELLE R.S.U.**

Si è tenuto a Roma, nei giorni 26 febbraio e 5 marzo c. a. presso la prestigiosa sede confederale dell'UGL in via Margutta 19, il corso di formazione per i rappresentanti eletti nelle RSU nelle recenti elezioni del novembre 2004.

L'iniziativa è stata rivolta agli eletti nel comparto Stato a Roma e nel Lazio.

Nel corso delle lezioni, sono state illustrate le prerogative e le attribuzioni degli eletti nelle RSU ed è stato fornito del prezioso materiale che sarà di utile supporto agli stessi nell'esercizio del loro mandato.

L'iniziativa ha raccolto un notevole consenso, sia in termini di numero di partecipanti, sia in relazione all'interesse mostrato dagli stessi nel corso delle due giornate.

In considerazione del successo riscontrato, questa O. S. sta pensando di replicare il corso nel prossimo futuro.

Cordialità.

Il Responsabile Comparto Ministeri
Coordinatore Settore Giustizia
Paola Saraceni
(347/0662930)

N.B. Di seguito è riportata la piccola guida per gli eletti nelle RSU.



Piccola Guida

PER IL DELEGATO RSU-UGL

UGL-Statali

Tel. 06/3233363 - Fax 06/3226052 cell. 347/0662930

e-mail: paola.saraceni@uglstatali.it - ugl.statali@libero.it - sito web: www.uglstatali.it

LE RSU: COME E QUANDO NASCONO

La legge delega 421/92 e il successivo decreto legislativo 29/93 hanno riformato radicalmente il rapporto di lavoro nel pubblico impiego assimilandolo a quello privato. La "ratio" della riforma è che le fonti giuridiche che regolano il rapporto di lavoro sono:

1. il codice civile e le leggi sul lavoro subordinato d'impresa;
2. il D.lgs.vo 29/93 e successive modifiche ed integrazioni;
3. il D.Lgs.vo 165/01;
4. i contratti.

CHE COS'E' UN CONTRATTO

Il Contratto è definito dai seguenti articoli del Codice Civile:

Art. 1321 – il Contratto è l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale.

Art. 1325 – i requisiti del Contratto sono: 1. L'accordo delle parti; 2. La causa; 3. L'oggetto; 4. La forma.

Art. 1326 – il Contratto è concluso nel momento in cui chi ha fatto la proposta ha conoscenza dell'accettazione dell'altra parte ... L'accettazione non conforme alla proposta equivale a nuova proposta.

Art. 1337 – trattative e responsabilità precontrattuale. – le parti, nello svolgimento delle trattative e nella formazione del contratto, devono comportarsi secondo buona fede.

Art. 1341 – le condizioni generali di contratto predisposte da uno dei contraenti sono efficaci nei confronti dell'altro, se al momento della conclusione del contratto questi le ha conosciute o avrebbe dovuto conoscerle usando l'ordinaria diligenza. In ogni caso non hanno effetto, se non sono specificamente approvate per iscritto, le condizioni che stabiliscono, a favore di colui che le ha predisposte, limitazioni di responsabilità (art. 1229), facoltà di recedere dal contratto (Art. 1373) o di sospenderne l'esecuzione (art. 1461), ovvero sanciscono a carico dell'altro contraente decadenze (art.2965), limitazioni alla facoltà di opporre eccezioni (art. 1462), tacita proroga o rinnovazione del contratto (art. 1597, 1899), clausole compromissorie (c.p.c. 808) o deroghe alla competenza dell'autorità giudiziaria (art. 1370; c.p.c. 6,28,29,30,413).

Va infine tenuto ben presente l'art. 2077 che vieta la deroga "in peius" dei contratti di lavoro ad ogni livello.

Ne consegue che, il rapporto di lavoro, nel pubblico impiego, è contrattualizzato e non privatizzato: ovvero è regolato da contratti collettivi e individuali.

Il passaggio dal vecchio al nuovo sistema è stato graduale e traumatico si è concluso con le prime elezioni RSU svoltesi a novembre del 1998.

Le RSU sono state introdotte per la prima volta con il contratto 1998-2001.

Nei contratti precedenti al 1995 l'attività sindacale negli uffici si espletava con la nomina da parte dei sindacati di un proprio delegato, il quale si limitava all'esercizio dei soli diritti sindacali: usare la bacheca sindacale, fare assemblee e partecipare a limitate sessioni di contrattazione. Con il contratto 1994-97 si è cominciato a parlare di relazioni sindacali, di informazione e di esame congiunto con il dirigente su alcune materie. Veniva redatto un verbale con le varie posizioni e la cosa si concludeva così.

Il contratto 1998-2001 ha introdotto la possibilità di redigere il contratto integrativo. Anche a livello di posto di lavoro.

Il protagonista è il delegato RSU e la RSU, eletta dall'insieme del personale, è un soggetto che si confronta con il Dirigente dell'Ufficio in modo paritario.

COMPETENZE DELLE RSU

Il sistema delle relazioni sindacali all'interno di ciascun posto di lavoro individuato come sede di RSU, è regolato dal contratto 1998-2001 e si articola in:

Contrattazione e Partecipazione.

L'art. 4 del CCNL 1998-2001 definisce contenuti, materie e modalità della CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA e in particolare i commi:

1. Le parti di cui all'art. 10 (individua la composizione delle delegazioni) sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse del fondo previste dall'art.31, al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di amministrazione determinando le varie finalità di utilizzo indicate nell'art.32.

Presso ogni sede centrale o sede distaccata di amministrazione centrale e ufficio periferico, individuato come sede di contrattazione, a seguito della elezione delle RSU, possono essere regolate le seguenti materie:

- Ø applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2 (i sistemi di incentivazione);
- Ø i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- Ø modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello di Ministero;
- Ø l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 del CCNL 16 maggio 1995.

Dunque queste sono le materie che la RSU contratta. Ma le relazioni sindacali si articolano anche nella partecipazione che si esplica mediante l'informazione preventiva e successiva, la concertazione e la consultazione.

La RSU ha diritto a:

1) Informazione

Costituiscono materia d'informazione preventiva:

- a. effetti generali sull'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente;
- b. programmi di a)definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
- c. verifica periodica della produttività dell'ufficio/ente;
- d. criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'ufficio/ente;
- e. criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente;
- f. introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi formazione del personale;

- g. misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Costituiscono materia d'informazione successiva:

- a. stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio/ente;
- b. parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio/ente;
- c. distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio/ente;
- d. attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio/ente;
- e. misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro/ente;
- f. distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio/ente.

2) Concertazione

Costituiscono materia di concertazione:

- a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio;
- b) la verifica periodica della produttività dell'ufficio.

La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, dai soggetti e nelle materie sottoindicate:

1) dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 per:

- a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
- b) la verifica periodica della produttività degli uffici;
- c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni;

2) dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:

- a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio;

b) la verifica periodica della produttività dell'ufficio.

Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste nell' art. 20, comma 1, lett. b).

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

3) Consultazione

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:

1) soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1:

a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all' art.35 del presente CCNL;

c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 21, comma 10.

2) i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2:

a) organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.

2. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

I DIRITTI SINDACALI DELLA RSU

I componenti delle RSU usufruiscono dei diritti, dei permessi retribuiti e non delle libertà e delle tutele sindacali.

La fonte normativa è il CCNQ 7/8/1998 – “Modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali”

Art.2 – Diritto di assemblea

Le assemblee possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro,.... dai componenti delle RSU

Art.3 – Diritto di affissione

I componenti delle RSU... hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale interno, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi di informatica....

Art.4 – Locali

Ciascuna amministrazione con almeno 200 dipendenti mette a disposizione degli eletti RSU, permanentemente e gratuitamente, l'uso continuativo di un locale idoneo, organizzato con modalità concordate.

In ciascuna amministrazione (con meno di 200 dipendenti) i componenti delle RSU hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Art.8 - Contingente dei permessi sindacali

Il contingente dei permessi sindacali per le RSU, fruibili in ogni amministrazione, sono calcolati con 30 minuti per ogni dipendente a tempo indeterminato in servizio, compresi quelli in posizione di comando o fuori ruolo. Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

I contratti collettivi potranno integrare i permessi di pertinenza delle RSU.

Art.9 –Modalità di ripartizione

La ripartizione del contingente dei permessi, tra associazioni sindacali ed RSU, sarà effettuata dal Ministero competente.

PARTE III – Art.18 – Tutela del dirigente sindacale

4) Il trasferimento in sede diversa dei componenti delle RSU può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali e della RSU ove il dirigente ne sia componente.

5) Le disposizioni del comma 4 si applicano anche per l'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.

6) I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Si ritiene utile ricordare che “i dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica” (CCNQ 7/8/98, parte III, art.18, comma 6).

Suggerimenti operativi:

- richiedere che sia predisposto un apposito registro dei verbali su cui registrare tutte le contrattazioni e le singole posizioni sugli argomenti trattati;
- chiarire, ove ce ne fosse bisogno, che la trattativa si svolge sempre tra i rappresentanti sindacali eletti ed il Dirigente, che non può essere sostituito da altro personale privo della qualifica dirigenziale;
- pretendere che le convocazioni:
- siano fatte per iscritto, individuino con chiarezza le tematiche da trattare e siano corredate di tutto il materiale che consenta un'ampia informazione preliminare;
- siano notificate con almeno 5 giorni di anticipo e prevedano tempi definiti di inizio e fine. In situazioni di comprovata urgenza le convocazioni possono essere fatte in tempi brevi secondo accordi preventivamente assunti;

- avvengano, di norma, secondo una calendarizzazione preventivamente concordata, fermo restando il diritto delle RSU di riunirsi in orario di servizio;
- affrontare con grande attenzione problemi di lavoro e tutto ciò che è connesso alle prestazioni lavorative, questioni economiche comprese;
- stabilire che le decisioni contrattuali prese siano pubblicate in tempi e modi ben definiti;
- oltre a pretendere sempre prima le copie degli atti relativi ai punti inseriti all'o.d.g., non bisognerà mai sottoscrivere niente senza aver prima consultato i lavoratori interessati. Se non si è sicuri dei contenuti avere l'umiltà di farsi consigliare da un esperto;
- non accettare incontri fissati unilateralmente dal dirigente la mattina per il pomeriggio. Normalmente gli incontri vanno concordati almeno cinque giorni prima;
- a taluni dirigenti bisogna subito far capire che l'informazione deve essere puntualmente fornita in appositi incontri da concordare tra le parti;
- l'iniziativa delle trattative, proprio per la mancanza di rapporto gerarchico, può partire dalla stessa RSU;
- rimandare la firma di eventuali accordi che abbiano una ricaduta sugli oneri di servizio ad un momento successivo alla consultazione degli interessati e degli organi del sindacato. Nessuno può porre termini di scadenza entro i quali firmare un accordo sindacale. E' un diritto di ciascun membro delle RSU chiedere i riferimenti normativi delle questioni da trattare, annotarli e rivolgersi alla struttura associativa al fine di ottenere le delucidazioni e documentazioni opportune;
- non accettare nuovi oneri di servizio e flessibilità senza adeguata remunerazione e senza il preventivo assenso degli interessati.

PERMESSI SINDACALI

Bisogna tener presente che nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente .

A questo fine è opportuno che il dirigente responsabile della struttura sia preventivamente avvertito della fruizione del permesso sindacale. E'

consigliabile fare la richiesta almeno tre giorni prima dell'utilizzo. A meno che, in sede di contrattazione decentrata di posto di lavoro, non si concordino modalità particolare.

Da tenere presente che la verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali del dirigente richiedente rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso o della RSU.

Modulo di richiesta di permesso sindacale

Al Sig. Dirigente dell'Ufficio di appartenenza

Oggetto: Richiesta permesso sindacale.

Si comunica che il sigcomponente della RSU (o degli organismi statutari del sindacato) fruirà per il giornodi un giorno di permesso sindacale (o nel caso di ore indicare il n. di ore).

Data

firmare per la RSU

Modulo di richiesta di Assemblea

Con preavviso scritto, almeno tre giorni prima, sono comunicate all'ufficio gestione del personale la convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

L'amministrazione, qualora si presentassero eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea, deve comunicarlo per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

Al Sig. Dirigente dell'Ufficio di appartenenza

Oggetto: Richiesta convocazione assemblea.

Si comunica che la RSU (o l'organizzazione sindacale) indice l'assemblea del personale per il giorno.....dalle ore alle ore... con il seguente ordine del giorno:

1.....

2.....

3.....

All' assemblea parteciperanno altresì i seguenti dirigenti sindacali ...(indicare i nomi)

Data.....

firmare per la RSU