

LE ULTIME INDICAZIONI DELL'ARAN Di Arturo Bianco

Le dimissioni di dipendenti durante il periodo di prova vanno presentate per iscritto, ma senza la necessità del rispetto di alcuna specifica formalità. Il dipendente componente della RSU dimissionario viene sostituito dal primo dei non eletti della stessa lista, anche se questo non ha ottenuto nessuna preferenza ed anche se ha cambiato organizzazione sindacale. I dipendenti degli enti locali part time possono essere assunti da parte di un'altra amministrazione locale, purchè anche questo rapporto sia a tempo parziale e non si superino le 36 ore settimanali. I permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi statutari sono concessi alle confederazioni sindacali, che possono cederli alle organizzazioni aderenti, anche se queste ultime non sono rappresentative. I permessi per le RSU vanno utilizzati da tale organismo e, solo in assenza di una specifica regolamentazione, possono essere richiesti dai singoli, nel qual caso è opportuno che le amministrazioni informino gli altri componenti. Le prerogative sindacali non possono essere negate per ragioni di servizio, il che può invece realizzarsi per i permessi. Sono queste alcune delle più importanti indicazioni fornite di recente dall'Aran.

LE DIMISSIONI DURANTE IL PERIODO DI PROVA

Non vi sono particolari formalità, oltre alla forma scritta, nelle modalità di comunicazione delle dimissioni durante il periodo di prova, fermo restando che esse diventano efficaci con la ricezione dell'altro contraente. E' questa la indicazione di maggiore rilievo contenuta nel parere Aran CFL 140.

Esso ci ricorda che la materia del periodo di prova è disciplinata dall'articolo 20 del CCNL 21.5.2018. In tale disposizione non è contenuta alcuna specifica disposizione sulle modalità di comunicazione delle dimissioni. Si deve ricordare che le stesse possono essere presentate, senza alcun preavviso e senza la necessità della corresponsione di alcuna indennità, una volta che sia decorsa almeno la metà del periodo fissato dallo stesso CCNL. Tale documento prevede solo il vincolo della comunicazione e non richiede una modalità telematica di trasmissione. Il parere si conclude chiarendo che "il recesso (atto unilaterale) produce i suoi effetti dal momento che la controparte ne è venuta a conoscenza".

L'ASSUNZIONE PART TIME DEL DIPENDENTE DI UN ALTRO ENTE LOCALE

Gli enti locali possono assumere part time il dipendente di un'altra amministrazione locale che sia assunto a tempo parziale. E' questa la indicazione di maggiore rilievo contenuta nel parere dell'Aran CFL 136.

La base giuridica è contenuta nell'articolo 92 del d.lgs. n. 267/2000, testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, che prevede una espressa "deroga al divieto generale del cumulo dei rapporti di lavoro nel pubblico impiego". Occorre che via sia l'autorizzazione da parte dell'ente da cui si dipende.

Sulla base delle previsioni dettate dagli articoli 19 e 53 del CCNL del 21.5.2018 occorre che la volontà di dare corso alla assunzione in esame sia inserita nel programma annuale e triennale del fabbisogno del personale. E' inoltre necessario che, nel contratto individuale di lavoro, siano definite le "modalità di articolazione della prestazione lavorativa: durata e collocazione temporale con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno". Sulla base della previsione legislativa, si deve trarre la conclusione che "il dipendente avrà due distinti contratti individuali di lavoro". E' infine richiesto che "all'atto della costituzione del rapporto di lavoro" debba essere resa la dichiarazione della "insussistenza delle cause di incompatibilità".

LA SOSTITUZIONE DEL COMPONENTE DELLA RSU DIMISSIONARIO

Il dipendente componente la RSU dimissionario è sostituito dal primo dei non eletti della stessa lista e non importa che non abbia ottenuto preferenze. In questa direzione vanno le indicazioni contenute nel parere Aran CQRS 170. La materia è disciplinata dall'articolo 7, comma 2, del CCNQ del 7.8.1998, per come modificato dall'articolo 3 del CCNQ 9.2.2015. Tale disposizione non pone come condizione che il dipendente abbia riportato qualche preferenza nella elezione.

LA SOSTITUZIONE DEL COMPONENTE DELLA RSU ED IL CAMBIO DI SINDACATO

Il componente la RSU che si dimette è sostituito dal primo dei non eletti della stessa lista, anche se nel frattempo questo dipendente ha aderito ad un'altra organizzazione sindacale. E' quanto ci dice il parere Aran CQRS 169.

Alla base di questa considerazione vi sono le seguenti due indicazioni:

- 1) Il CCNL 7.8.1998 non prescrive alcun vincolo di appartenenza ad una specifica organizzazione sindacale come elemento essenziale per potere essere eletto nella RSU. Dal che ne deriva come conseguenza che non vi sono effetti a seguito degli "eventuali mutamenti legati all'appartenenza a singole sigle sindacali dei suoi componenti". Anche in questo caso si applica il principio dell'assenza di un "vincolo di mandato";
- 2) La sentenza della sezione lavoro della Corte di Cassazione n. 3545/2012 ha stabilito che "i lavoratori una volta eletti non sono più legati al sindacato nelle cui liste si sono presentati alle elezioni, ma fondano la loro carica sul voto, universale e segreto, dell'intera collettività dei dipendenti aziendali. E tale fondamento permane anche se il lavoratore si dimette dal sindacato nelle cui liste si è presentato e quale che siano le sue successive decisioni (tanto nel caso in cui non aderisca ad alcun sindacato, che nel caso in cui aderisca ad altro sindacato".

I PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI NON RAPPRESENTATIVE

I permessi spettano alle confederazioni sindacali, che possono cederli alle organizzazioni sindacali ad esse aderenti, anche se esse non sono rappresentative. Può essere così sintetizzata la indicazione di maggiore rilievo contenuta nel recente parere Aran CQRS 168.

La disposizione di riferimento è costituita dagli articoli 16, comma 6, e 43, comma 2, del CCNQ 4.12.2017. La prima norma ricordata consente il cumulo dei permessi in modo che, nel tetto massimo del 15%, siano trasformati in assenze giustificate per l'espletamento del mandato o per la partecipazione ad organismi direttivi statutari. Essi sono calcolati e gestiti a livello nazionale. La seconda disposizione fissa "un primo livello di rappresentatività confederale, individuando come rappresentative (in quanto ammesse alla stipula dei CCNL) le confederazioni alle quali siano affiliate organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale del singolo comparto ad area". Un elenco di tali confederazioni è contenuto negli allegati al CCNQ 19.11.2019.

I PERMESSI AI COMPONENTI LA RSU

I permessi che spettano ai componenti la RSU vanno di norma gestiti dalla stessa e, solo in assenza di un regolamento, la fruizione può essere richiesta dai singoli componenti. E' questa la indicazione contenuta nel parere Aran CQRS 158. Esso aggiunge anche che appare opportuno che le amministrazioni, nel caso di richiesta da parte dei singoli componenti, avvertano gli altri, in modo che essi siano informati. Ovviamente, occorre comunque restare nel tetto massimo dei permessi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

La materia è disciplinata dall'articolo 11, comma 2, del CCNQ del 4.12.2017, che per l'appunto stabilisce la competenza della RSU come soggetto unitario alla gestione dei permessi attribuiti alla stessa e chiarisce che anche le modalità di verifica della loro fruizione spettano sempre a questo organismo unitario. La corretta applicazione di questa disposizione suggerisce, quindi, che la materia sia oggetto di una specifica regolamentazione.

In assenza di tale disciplina, i permessi possono essere richiesti anche da parte dei singoli componenti. Suggerisce il parere Aran che in questi casi "potrebbe risultare utile inoltrare la comunicazione di autorizzazione del permesso sindacale richiesto dal singolo componente RSU anche agli altri componenti in modo che questi ultimi siano messi a conoscenza, di volta in volta, dell'utilizzazione del monte ore di permessi a loro disposizione".

LE PREROGATIVE SINDACALI E LE ESIGENZE DI SERVIZIO

Per ragioni di servizio non si possono negare le prerogative sindacali, mentre si possono differire i permessi per l'espletamento del mandato. Sono queste le indicazioni contenute nel parere Aran CQRS 157.

Ci viene ricordato che "il distacco o l'aspettativa sindacale devono essere concessi", ovviamente a condizione che sussistano i presupposti previsti dal contratto nazionale. Invece, sulla base delle previsioni contenute nell'articolo 10, comma 7 del CCNQ del 4/12/2017 (richiamato anche nell'art. 13, comma 3 del medesimo CCNQ con riguardo ai permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarî), "il datore di lavoro potrà rifiutare la concessione del permesso o per mancanza di ore disponibili o per esigenze di servizio che non consentano di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa - in quest'ultimo caso nelle forme e modalità definite in contrattazione integrativa".