



GUIDA OPERATIVA

Personale dei comparti

*Amministrazioni soggette a processi di riordino:
modalità di calcolo del monte ore dei permessi
sindacali nei luoghi di lavoro*

Marzo 2016

INDICE

PREMESSA.....	2
1. Dati utilizzati per l'illustrazione dei casi	2
2. Ipotesi 1 – Incorporazione di parte dell'Ente B nell'Ente A.....	3
2.1 Incorporazione/scorporo alla data del 1 gennaio	3
2.1.1. Individuazione del numero di dipendenti da prendere in considerazione	3
2.1.2. Individuazione del dato associativo ed elettorale.....	4
2.2. Ipotesi di accorpamento/scorporo alla data del 1 maggio.....	5
2.2.1. Individuazione del numero di dipendenti da prendere in considerazione	5
2.2.2. Individuazione del dato associativo ed elettorale.....	7
3. Ipotesi 2 – Fusione con creazione di un nuovo ente	7
3.1. Creazione di un nuovo ente alla data del 1 gennaio	7
3.1.1. Individuazione del numero di dipendenti	7
3.1.2. Individuazione del dato associativo ed elettorale.....	8
3.2. Creazione di un nuovo ente alla data del 1 maggio	9
3.2.1. Individuazione del numero di dipendenti da prendere in considerazione	9
3.2.2. Individuazione del dato associativo ed elettorale.....	10

PREMESSA

Tutte le amministrazioni, all'inizio di ogni anno, devono procedere a determinare e ripartire le ore di permesso sindacale di posto di lavoro. Si sottolinea l'importanza di rispettare tale cadenza temporale, atteso che solo conoscendo a priori la consistenza del contingente attribuito ad ogni singolo soggetto sindacale è possibile monitorare costantemente la quantità di permessi residua e, conseguentemente, ai sensi dell'art. 7 del CCNQ 17 ottobre 2013 e dell'art. 7 del CCNQ 5 maggio 2014, da un lato, informare tempestivamente il sindacato in caso di esaurimento del contingente a propria disposizione, dall'altro, bloccare la fruizione di ulteriori ore di permesso sindacale retribuito.

Il presente documento costituisce una guida operativa per le amministrazioni e gli enti, diversi dalle Istituzioni scolastiche, soggetti a processi di riordino che comportino l'accorpamento e/o lo scorporo di amministrazioni, al fine di consentire agli stessi di procedere correttamente alla quantificazione del **numero di dipendenti**, del **dato associativo** e del **dato elettorale** da prendere in considerazione per la corretta quantificazione e ripartizione dei permessi sindacali di posto di lavoro, da attribuire alla RSU ed alle OO.SS. rappresentative.

In merito va ricordato che sia i contingenti massimi che le modalità di attribuzione dei permessi sindacali si differenziano a seconda dei comparti di contrattazione.

Conseguentemente, per le ulteriori modalità di quantificazione e ripartizione dei contingenti dei permessi sindacali si rinvia alla Guida operativa "*Modalità di calcolo del monte ore dei permessi sindacali di spettanza delle organizzazioni sindacali rappresentative e della RSU nei luoghi di lavoro*" per il personale di comparti scaricabile dal sito dell'Aran.

1. Dati utilizzati per l'illustrazione dei casi

I seguenti enti nel corso dell'anno X sono soggetti a processi di riordino.

ENTE A

Personale del comparto al 31 dicembre:

- 600 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato;
- 20 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Dato elettorale: risultati ultime Elezioni RSU

Aventi diritto al voto 620, votanti 520, voti validi 500

- Sindacato Alfa: 240 voti
- Sindacato Beta: 160 voti
- Sindacato Gamma: 100 voti

Ente B

Personale del comparto al 31 dicembre

- 200 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato;
- 10 dipendenti di altri enti in posizione di comando;
- 10 dipendenti di altri enti in posizione di fuori ruolo;
- 2 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Risultati ultime elezioni RSU

Aventi diritto al voto 222, votanti 201, voti validi 200

- Sindacato Alfa: 10 voti
- Sindacato Delta: 140 voti
- Sindacato Gamma: 50 voti

Ipotizziamo i seguenti casi:

1. ENTE A incorpora parte delle funzioni e del personale dell'ENTE B. Lo scorporo di alcune funzioni dall'ENTE B non implica la soppressione dell'ente stesso, che continua ad operare.

2. ENTE A e parte dell'ENTE B si fondono dando vita ad un nuovo ENTE C. L'ENTE A viene quindi soppresso. L'ENTE B, invece, mantiene alcune competenze e, pertanto, continua ad operare.

2. Ipotesi 1 – Incorporazione di parte dell'ENTE B nell'ENTE A

Nel presente paragrafo viene sviluppata l'ipotesi di fusione per incorporazione. In particolare, l'ENTE A incorpora parte dell'ENTE B senza che quest'ultimo cessi la propria attività.

2.1 Incorporazione/scorporo alla data del 1 gennaio

2.1.1. Individuazione del numero di dipendenti da prendere in considerazione

Poiché il monte ore complessivo è proporzionale al numero di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è necessario che ogni lavoratore venga considerato una volta sola. Ne consegue che tutte le amministrazioni coinvolte nel processo di riordino dovranno utilizzare la medesima metodologia di calcolo.

Ipotizziamo che a seguito del processo di riorganizzazione, alla data del 1° gennaio 111 dipendenti dell'ENTE B vengano trasferiti nell'ENTE A. I suddetti Enti, pertanto, avranno il seguente personale:

ENTE A

- 711 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato;
- 20 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato.

ENTE B

- 89 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato;
- 10 dipendenti di altri enti in posizione di comando;
- 10 dipendenti di altri enti in posizione di fuori ruolo;
- 2 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Ai fini della determinazione del monte ore dei permessi sindacali, l'ENTE A dovrà considerare n. 711 dipendenti (si considerano solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato), e moltiplicarli per il numero di minuti pro-capite previsto dal CCNQ di riferimento (cfr. Guida operativa indicata nella Premessa). L'ENTE B, invece, prenderà a riferimento n. 109 dipendenti (89+10+10).

Si ricorda che nel comparto occorre determinare sia il monte ore di pertinenza della **RSU** che quello da attribuire alle **organizzazioni sindacali rappresentative** a livello nazionale.

2.1.2. Individuazione del dato associativo ed elettorale

Il monte ore dei permessi sindacali di spettanza delle **organizzazioni sindacali rappresentative** a livello nazionale, una volta determinato, va ripartito sulla base del grado di rappresentatività che le stesse hanno in sede locale.

A tal fine, sono necessari i seguenti elementi:

- 1) **Dato associativo**, ovvero la percentuale delle deleghe in favore del singolo sindacato rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ente. Il dato da prendere in considerazione è quello al 31 gennaio di ogni anno (ovvero le deleghe rilasciate entro il 31 dicembre dell'anno precedente che, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, devono essere attivate nella busta paga del mese successivo). In merito va rilevato che le deleghe relative al dipendente in posizione di comando o altro analogo provvedimento a carattere temporaneo devono essere censite dall'amministrazione in cui lo stesso è in ruolo.

Poiché nel nostro esempio i processi di riorganizzazione hanno effetto dal 1° gennaio, nel mese di gennaio l'ENTE A emetterà la busta paga per i propri dipendenti nonché per i lavoratori dell'ENTE B in esso confluiti, mentre l'ENTE B continuerà ad amministrare i dipendenti non soggetti a trasferimento. Pertanto, il dato associativo sarà quello rilevato sulla busta paga di gennaio, riferito al personale in servizio al 1° gennaio in ciascun ente.

- 2) **Dato elettorale**, ovvero la percentuale di voti ottenuti dalla singola O.S. nelle ultime elezioni della RSU rispetto al totale dei voti espressi. Nell'ente incorporante si terrà conto dell'ultimo dato elettorale ad esso afferente (ovvero dato elettorale ENTE A). Analogamente nell'ente scorporato si continuerà a tenere conto del dato elettorale relativo all'ultima elezione RSU in esso svoltesi (ovvero voti ENTE B).

Per le ulteriori modalità di ripartizione dei permessi sindacali si rinvia alla Guida operativa "*Modalità di calcolo del monte ore dei permessi sindacali di spettanza delle organizzazioni sindacali rappresentative e della RSU nei luoghi di lavoro*" per il personale di comparti.

2.2. Ipotesi di accorpamento/scorporo alla data del 1 maggio

Qualora nel corso dell'anno intervengano processi di riordino che comportino l'accorpamento e/o lo scorporo di amministrazioni, tutti gli enti coinvolti dovranno procedere ad una nuova determinazione e attribuzione delle ore di permesso sindacale, utilizzando il metodo del pro-rata.

In particolare, nell'ipotesi in cui, ad esempio, l'ENTE A incorpori una parte dell'ENTE B con **decorrenza 1° maggio**, entrambi gli Enti dovranno:

- per il periodo 1 gennaio – 30 aprile, riproporzionare il monte ore annuo già calcolato ad inizio anno, individuando l'equivalente di 4 mesi, ovvero 4/12.
- per il periodo 1 maggio – 31 dicembre, invece, definire un nuovo monte ore, riferito a 8 mesi, ovvero 8/12, con le modalità di seguito indicate.

Tale operazione deve essere effettuata per tutti i contingenti di permessi sindacali di posto di lavoro, sia quelli relativi alle organizzazioni sindacali, sia quello relativo alla RSU.

2.2.1. Individuazione del numero di dipendenti da prendere in considerazione

Ipotizziamo che, a seguito del processo di riorganizzazione, alla data del 1° maggio, 111 dipendenti dell'ENTE B vengano trasferiti nell'ENTE A. I suddetti Enti, pertanto, al 1 maggio avranno il seguente personale:

ENTE A

- 711 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato;
- 20 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato.

ENTE B

- 89 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato;
- 10 dipendenti di altri enti in posizione di comando;

- 10 dipendenti di altri enti in posizione di fuori ruolo;
- 2 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Ai fini della determinazione del monte ore dei permessi sindacali per il periodo 1° maggio – 31 dicembre, l'ENTE A dovrà considerare n. 711 dipendenti (si considerano solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato), e moltiplicarli per il numero di minuti pro-capite previsti dal CCNQ di riferimento (cfr. Guida operativa indicata nella Premessa). L'ENTE B, invece, prenderà a riferimento n. 109 dipendenti (89+10+10).

Si ricorda che la regola generale per la determinazione del contingente di permessi sindacali (minuti moltiplicato per n. dipendenti) porta alla quantificazione di un monte ore annuo. **Il risultato così ottenuto dovrà, pertanto, essere riproporzionato** per calcolare la quota maturata nel suindicato periodo 1° maggio – 31 dicembre, ovvero 8/12 di anno.

Ad esempio, se volessimo calcolare il monte ore a disposizione delle Organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto Regioni Autonomie locali, dove il contingente complessivo è pari a 20 minuti e 30 secondi per dipendente, si avrebbe:

ENTE A:

Periodo 1° maggio – 31 dicembre

711 dipendenti X 20 minuti e 30 secondi = 14.575 minuti e 30 secondi
(ovvero, arrotondato, 14.576 minuti per anno)

14.576 minuti :12 mesi = 1.214 minuti e 40 secondi al mese
(ovvero, arrotondato, 1.215 minuti)

1.215 minuti X 8 mesi = 9.720 minuti (pro-rata 1 maggio/31 dicembre)

ENTE B:

Periodo 1° maggio – 31 dicembre

109 dipendenti X 20 minuti e 30 secondi = 2.234 minuti e 30 secondi
(ovvero, arrotondato, 2.235 minuti per anno)

2.235 minuti :12 mesi = 186 minuti e 15 secondi al mese
(ovvero, arrotondato, 186 minuti)

186 minuti X 8 mesi = 1.488 minuti (pro-rata 1 maggio/31 dicembre)

2.2.2. Individuazione del dato associativo ed elettorale

Il monte ore dei permessi sindacali di spettanza delle **organizzazioni sindacali rappresentative** a livello nazionale, una volta determinato, va ripartito sulla base del grado di rappresentatività che le stesse hanno in sede locale.

A tal fine, sono necessari i seguenti elementi:

- 1) **Dato associativo:** le deleghe che devono essere prese a riferimento in entrambi gli enti interessati all'incorporazione/scorporo rimangono quelle rilevate nella busta paga di gennaio nei rispettivi enti A e B.
- 2) **Dato elettorale:** per entrambi gli enti si terrà conto dei rispettivi ultimi dati elettorali di pertinenza.

Per le ulteriori modalità di ripartizione dei permessi sindacali si rinvia alla Guida operativa *"Modalità di calcolo del monte ore dei permessi sindacali di spettanza delle organizzazioni sindacali rappresentative e della RSU nei luoghi di lavoro"* per il personale di comparti.

3. Ipotesi 2 – Fusione con creazione di un nuovo ente

Ipotizziamo che a seguito di fusione tra l'ENTE A e una parte dell'ENTE B, si determini la creazione del nuovo ENTE C. Tale riorganizzazione comporta che l'ENTE A viene soppresso mentre l'ENTE B rimane comunque attivo, seppure con minori competenze e dipendenti.

Nel presente paragrafo viene chiarita la modalità di determinazione e ripartizione del contingente dei permessi sindacali dell'ENTE C, mentre per la quantificazione ed attribuzione dei permessi sindacali relativi all'ENTE B si rimanda a quanto illustrato nel paragrafo 2.

3.1. Creazione di un nuovo ente alla data del 1 gennaio

Il nuovo ente, ad inizio anno, deve procedere a calcolare il monte ore permessi sindacali. Il primo elemento necessario per tale adempimento è l'esatta quantificazione del numero dei dipendenti dell'ente.

3.1.1. Individuazione del numero di dipendenti

Ipotizziamo che a seguito del processo di riorganizzazione, alla data del 1° gennaio 111 dipendenti dell'ENTE B e tutti i dipendenti dell'ENTE A vengano trasferiti nel nuovo ENTE C. Quest'ultimo, per la determinazione del monte ore dei permessi sindacali,

dovrà prendere a riferimento i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 1 gennaio.

L'ENTE C risulterà composto come segue:

- 600 (ex ENTE A) + 111 (provenienti da ENTE B) = 711 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato;
- 20 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato (ex ENTE A).

Pertanto, ai fini della determinazione del monte ore dei permessi sindacali, l'ENTE C dovrà considerare n. 711 dipendenti (si considerano solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato) e moltiplicarli per il numero di minuti pro-capite previsti dal CCNQ di riferimento (cfr. Guida operativa indicata nella Premessa).

3.1.2. Individuazione del dato associativo ed elettorale

Il monte ore dei permessi sindacali di spettanza delle **organizzazioni sindacali rappresentative** a livello nazionale, una volta determinato, va ripartito sulla base del grado di rappresentatività che le stesse hanno in sede locale.

- 1) **Dato associativo:** le deleghe da prendere a riferimento sono quelle risultanti nella busta paga di gennaio emessa dal nuovo ENTE C.
- 2) **Dato elettorale:** l'ENTE C è un nuovo soggetto giuridico sprovvisto di un proprio dato elettorale ma, sulla base dell'art. 2 del CCNQ 9 febbraio 2015, dotato di una RSU. Conseguentemente, come evidenziato nella circolare n 1/2016, in via eccezionale l'ENTE C terrà conto, in proporzione alla percentuale di dipendenti trasferiti, dei voti ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali nelle ultime elezioni RSU tenutesi nelle amministrazioni in esso confluite.

Nel nostro esempio, l'ENTE C considererà per intero il dato elettorale dell'ENTE A (tutti i dipendenti di A sono confluiti in C), ed il 50% del dato elettorale dell'ENTE B (solo 111 dipendenti su 222 vengono trasferiti da B a C). In altre parole, per individuare un dato elettorale di riferimento per l'ENTE C, ai voti ottenuti nell'ENTE A dalle liste Alfa, Beta e Gamma, si dovranno aggiungere il 50% dei voti ottenuti nell'ENTE B dalle liste Alfa, Delta e Gamma (cfr paragrafo 1 contenente i dati utilizzati per l'illustrazione dei casi).

OO.SS.	VOTI ENTE A	VOTI ENTE B	TOTALE VOTI ENTE C	% VOTI
lista Alfa	240	5	245	40,83%
lista Beta	160		160	26,67%
lista Delta		70	70	11,67%
lista Gamma	100	25	125	20,83%
TOTALE	500	100	600	100,00%

La media tra dato associativo e dato elettorale consente di individuare le percentuali di rappresentatività a livello locale necessarie per la normale ripartizione dei permessi sindacali.

Per le ulteriori modalità di ripartizione dei permessi sindacali si rinvia alla Guida operativa "*Modalità di calcolo del monte ore dei permessi sindacali di spettanza delle organizzazioni sindacali rappresentative e della RSU nei luoghi di lavoro*" per il personale di comparti.

3.2. Creazione di un nuovo ente alla data del 1 maggio

Fermo restando quanto precisato al paragrafo 3.1, l'Ente di nuova costituzione e tutti gli enti coinvolti nel processo di riordino dovranno determinare il monte ore alla data del riordino, utilizzando il metodo del pro-rata.

3.2.1. Individuazione del numero di dipendenti da prendere in considerazione

Nell'ipotesi in cui il neo ENTE C sia costituito, con **decorrenza 1° maggio**, dall'intero l'ENTE A e da una parte dell'ENTE B, a tale data esso avrà i seguenti dipendenti:

- 600 (EX ENTE A) + 111 (ENTE B) = 711 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato;
- 20 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato (EX ENTE A).

Pertanto, ai fini della determinazione del monte ore dei permessi sindacali per il periodo 1° maggio – 31 dicembre, l'ENTE C dovrà considerare n. 711 dipendenti (si considerano solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato), e moltiplicarli per il numero di minuti pro-capite previsti dal CCNQ di riferimento (cfr. Guida operativa indicata nella Premessa). I risultati così ottenuti sono riferiti ad un intero anno e, pertanto, gli stessi **dovranno essere riproporzionati** per calcolare la quota maturata nel suindicato periodo 1° maggio – 31 dicembre, ovvero 8/12 di anno.

Ad esempio, se volessimo calcolare il monte ore a disposizione delle Organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto Regioni Autonomie locali, dove il numero di minuti per dipendente è pari a 20 minuti e 30 secondi, si avrebbe:

ENTE C:

Periodo 1° maggio – 31 dicembre

711 dipendenti X 20 minuti e 30 secondi = 14.575 minuti e 30 secondi
(ovvero, arrotondato, 14.576 minuti per anno)

14.576 minuti :12 mesi = 1.214 minuti e 40 secondi al mese
(ovvero, arrotondato, 1.215 minuti)

1.215 minuti X 8 mesi = 9.720 minuti (pro-rata 1 maggio/31 dicembre)

3.2.2. Individuazione del dato associativo ed elettorale

Il monte ore dei permessi sindacali di spettanza delle **organizzazioni sindacali rappresentative** a livello nazionale, una volta determinato, va ripartito sulla base del grado di rappresentatività che le stesse hanno in sede locale.

A tal fine, sono necessari i seguenti elementi:

- 1) **Dato associativo**, ovvero la percentuale delle deleghe rilasciate al singolo sindacato rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ente. A tal fine occorre individuare il dato associativo alla data della riorganizzazione.

L'ENTE C, quindi, per il periodo 1° maggio - 31 dicembre, prenderà in considerazione le deleghe attive nella prima busta paga utile (ovvero maggio) riferite al personale in servizio nell'ente stesso.

- 2) **Dato elettorale**, ovvero la percentuale di voti ottenuti dalla singola O.S. nelle ultime elezioni della RSU rispetto al totale dei voti espressi.

Anche in questo caso il nuovo soggetto giuridico sarà sprovvisto di un proprio dato elettorale. Conseguentemente, in via eccezionale l'ENTE C terrà conto, in proporzione alla percentuale di dipendenti trasferiti, dei voti ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali nelle ultime elezioni RSU tenutesi nelle amministrazioni in esso confluite.

Nel nostro esempio, l'ENTE C considererà per intero il dato elettorale dell'ENTE A (tutti i dipendenti di A sono confluiti in C), ed il 50% del dato elettorale dell'ENTE B (solo 111 dipendenti su 222 vengono trasferiti da B a C). In altre parole, per individuare un dato elettorale di riferimento per l'ENTE C, ai voti ottenuti nell'ENTE A dalle liste Alfa, Beta e Gamma, si dovranno aggiungere il 50% dei voti ottenuti nell'ENTE B dalle liste Alfa, Delta e Gamma (cfr. paragrafo 1 contenente i dati utilizzati per l'illustrazione dei casi).

OO.SS.	VOTI ENTE A	VOTI ENTE B	TOTALE VOTI	% VOTI
lista Alfa	240	5	245	40,83%
lista Beta	160		160	26,67%
lista Delta		70	70	11,67%
lista Gamma	100	25	125	20,83%
TOTALE	500	100	600	100,00%

La media tra dato associativo e dato elettorale consente di individuare le percentuali di rappresentatività a livello locale necessarie per la normale ripartizione dei permessi sindacali.

Per le ulteriori modalità di ripartizione dei permessi sindacali si rinvia alla Guida operativa *“Modalità di calcolo del monte ore dei permessi sindacali di spettanza delle organizzazioni sindacali rappresentative e della RSU nei luoghi di lavoro”* per il personale di comparti.